



EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

DICIEMBRE 2025

MILENA GONZÁLEZ GÓMEZ
PSICÓLOGA

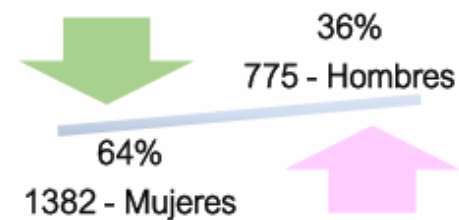
ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL



COBERTURA DIAGNÓSTICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

72%

28%



Fecha de aplicación: Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 2025



Participación FORMA A: 713



Participación FORMA B: 1444



Encuestas tabuladas: 2157



Desistimientos: 1



Población objeto: **2993**

El criterio de antigüedad establecido es de seis meses o más en la entidad

Participantes: **2158**

Novedades: **12**

Calamidad domestica: 1
Incapacidad: 7
Licencia: 1
Vacaciones: 3

Retiros: **7**

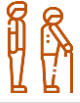
No asistieron: **816**

Cobertura por centro de trabajo

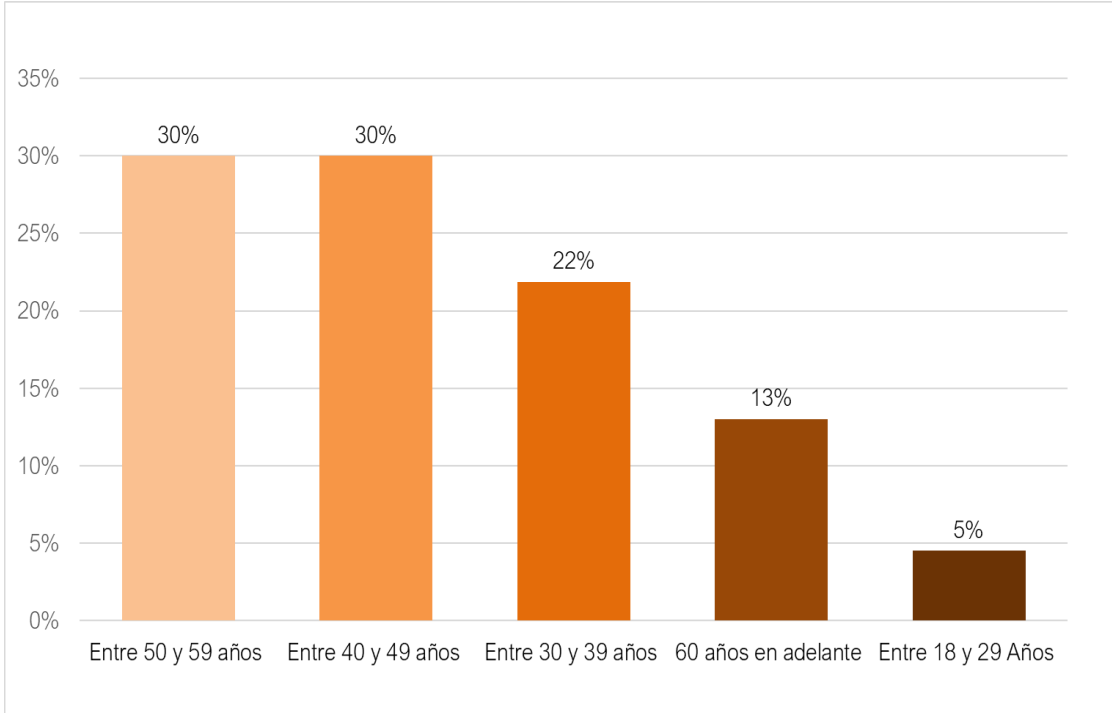
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO CENTRO DE TRABAJO	CONVOCADOS	TOTAL ASISTENCIA	APLICADOS	DESISTIMIENTOS	COBERTURA
CONTRATISTAS	755	389	389	0	52%
LOCALIDADES	1628	1310	1309	1	80%
NIVEL CENTRAL	610	459	459	0	75%
TOTAL	2993	2158	2157	1	72%



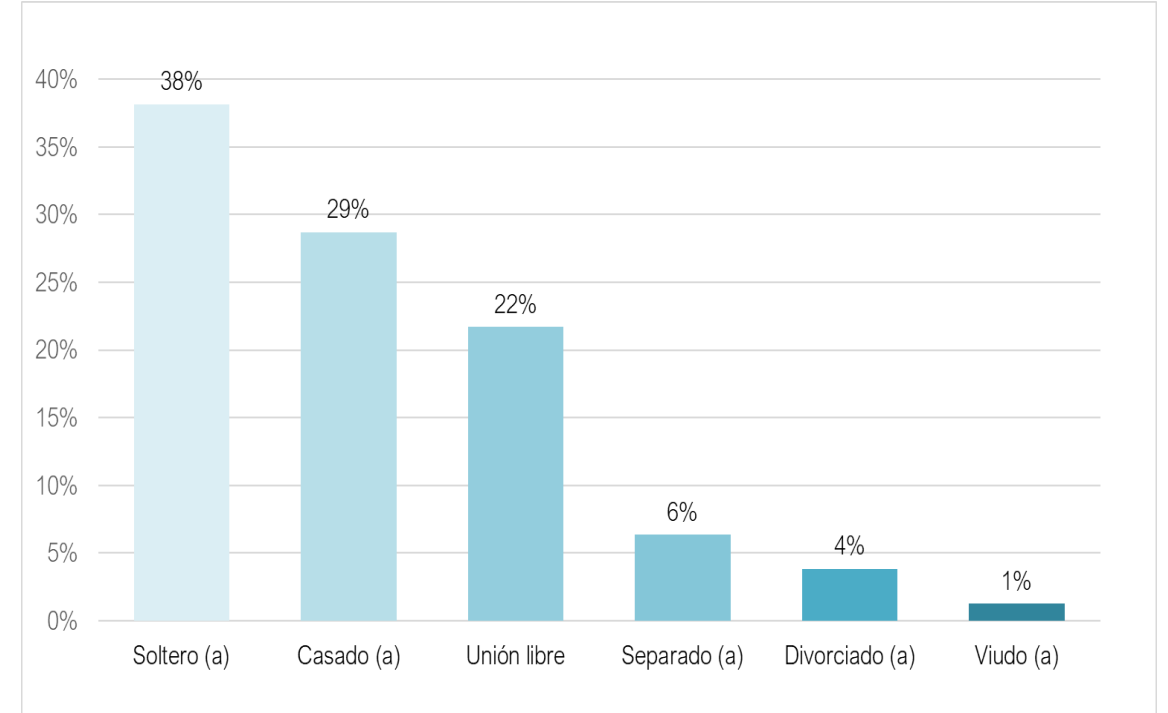
Resultados Sociodemográficos y Ocupacionales



Rango de edad



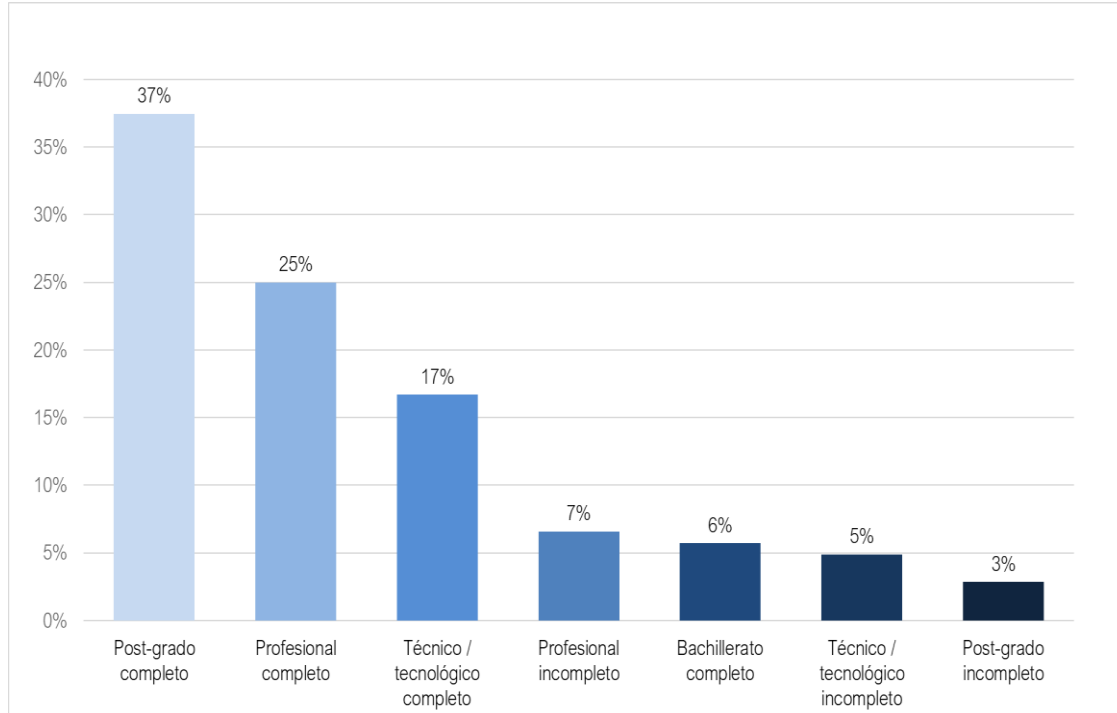
Estado civil



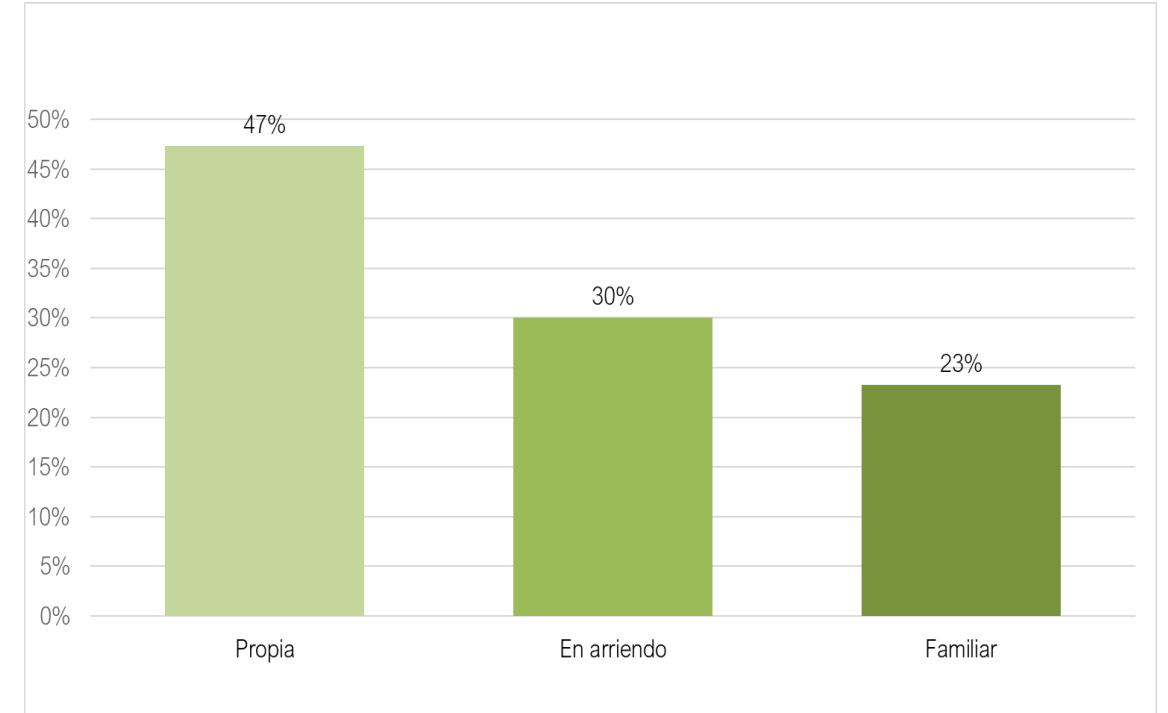
Perfil sociodemográfico



Grado de escolaridad



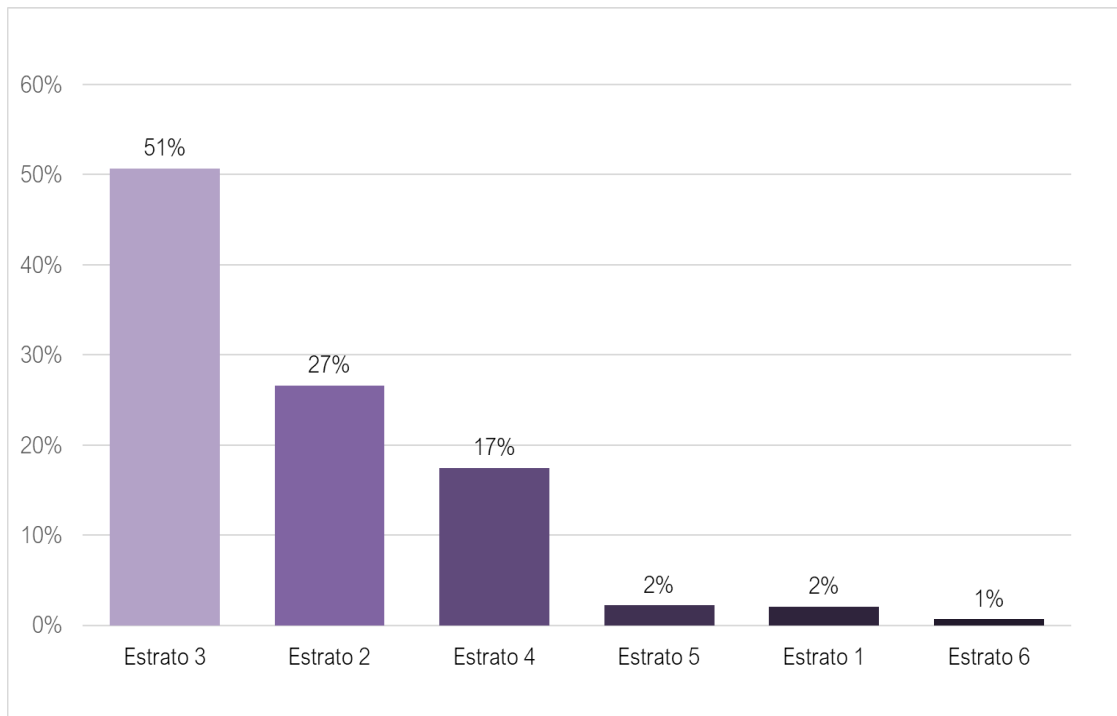
Tipo de vivienda



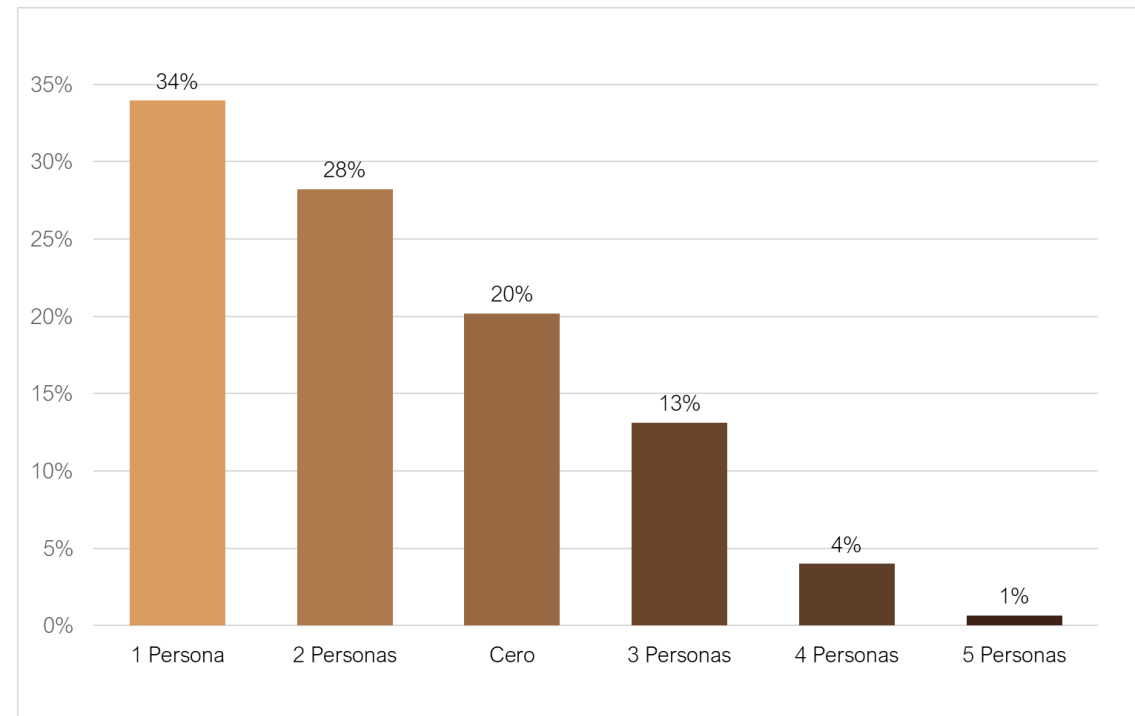
Perfil sociodemográfico



Estrato socioeconómico



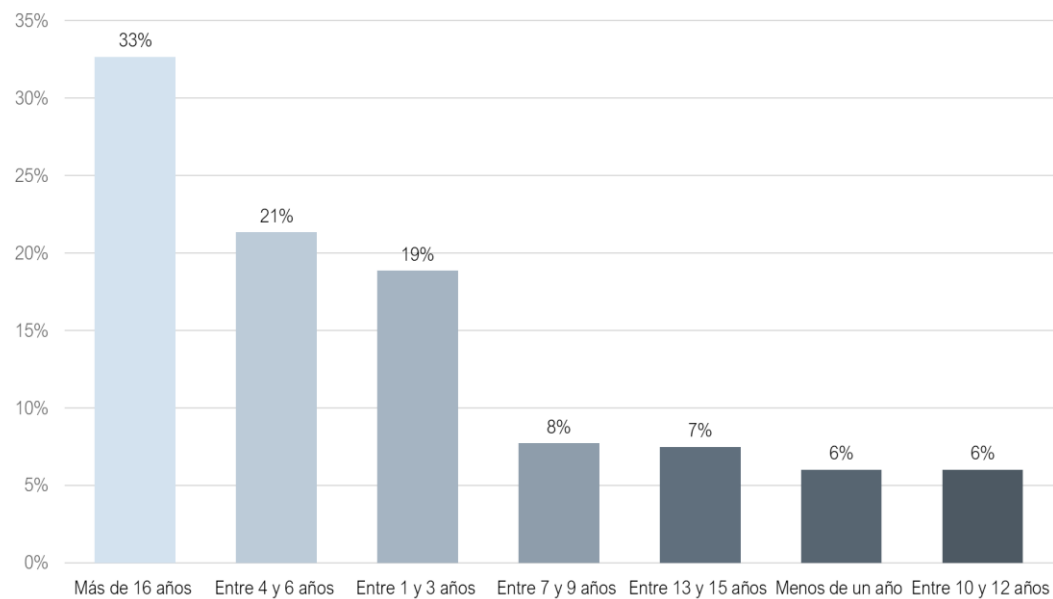
Personas económicamente a cargo



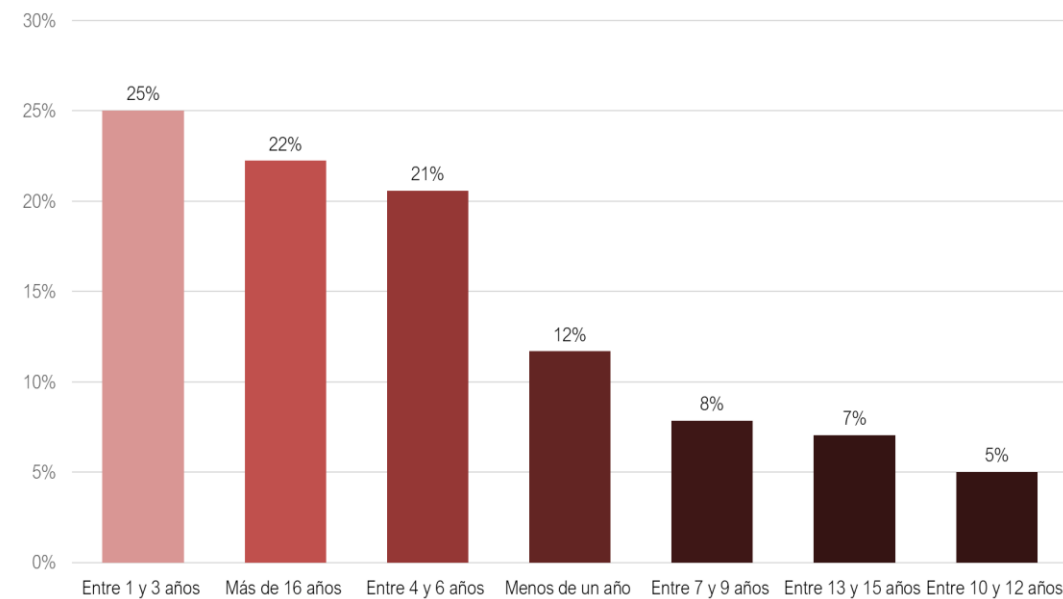
Perfil sociodemográfico



Antigüedad en la entidad



Antigüedad en el cargo



Perfil sociodemográfico

Objetivo general

Elaborar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial con el fin de orientar e implementar acciones encaminadas al fortalecimiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas, mediante los procesos del sistema de vigilancia epidemiológica según lo establecido en las resoluciones 2646 de 2008 y 2764 de 2022.



compensar | salud

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

Criterio de inclusión

- Inclusión: Trabajadores que lleven como mínimo seis meses trabajando para la entidad y de libre participación, no se distingue el sexo o edad de los colaboradores.

Escala de medición

- **Riesgo muy alto:** Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo alto:** Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo medio:** Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo bajo:** No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

DIAGNÓSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL



FACTORES INTRALABORALES

Comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

FACTORES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

ESTRÉS

Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

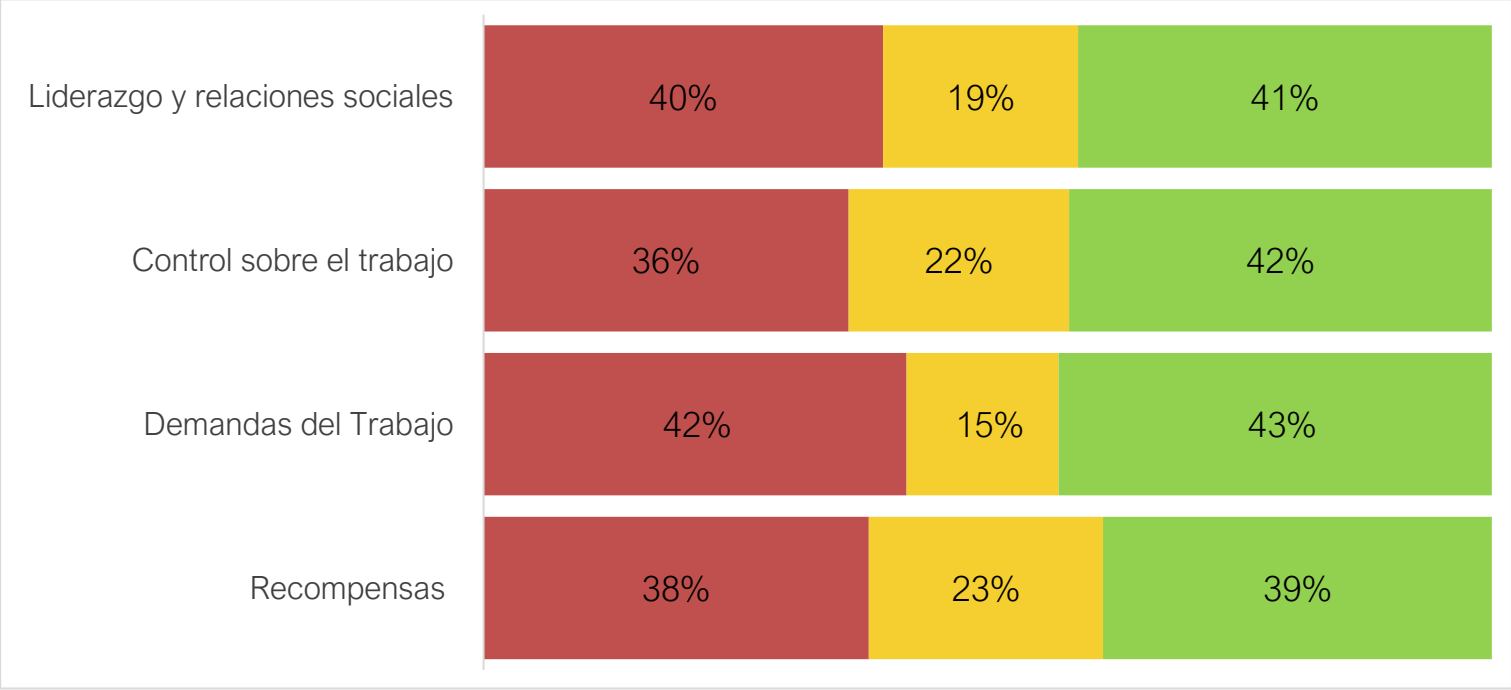


Resultados Factores Psicosociales Intralaborales



	<u>DOMINIO</u>	<u>DIMENSIÓN</u>
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	- Características del liderazgo - Relaciones sociales en el trabajo - Retroalimentación del desempeño - Relación con los colaboradores
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	- Claridad del rol - Capacitación - Participación y manejo del cambio - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades - Control y autonomía sobre el trabajo
	DEMANDAS DEL TRABAJO	- Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Demandas emocionales - Demandas cuantitativas - Influencia sobre el ambiente extralaboral - Exigencias de responsabilidad del cargo - Demandas de carga mental - Consistencia del rol - Demandas de la jornada de trabajo
	RECOMPENSAS	- Reconocimiento y compensación - Recompensas

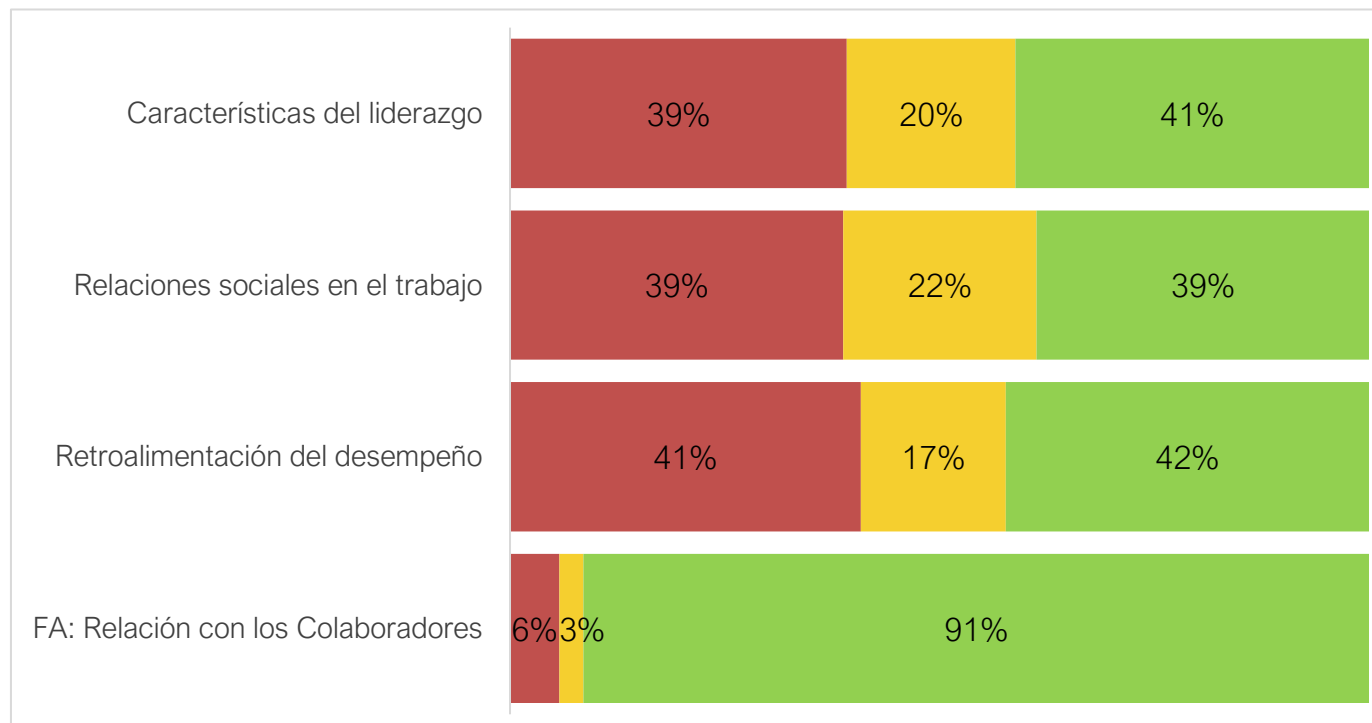
Nivel de riesgo psicosocial intralaboral por dominios.



Gráfica 1: Percepción de riesgo reportada por los 2157 trabajadores encuestados en relación con los cuatro dominios evaluados del constructo intralaboral.

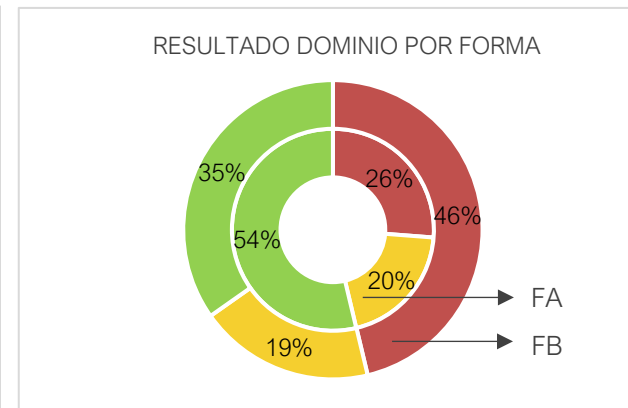
INTERPRETACIÓN DE LOS NIVELES DE RIESGO	
Riesgo Alto y Muy Alto	Nivel de riesgo alto y muy alto igual o superior al 40% en la sumatoria: Requiere intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológico.
Riesgo Medio	Nivel de riesgo alto y muy alto menor que 39% y mayor o igual 30%: Requiere acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
Riesgo Bajo y Sin Riesgo	Nivel de riesgo alto y muy alto es menor que 29%: Requiere acciones o programas de intervención, a fin de mantener en los niveles de riesgo más bajos posibles.

DOMINIO: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

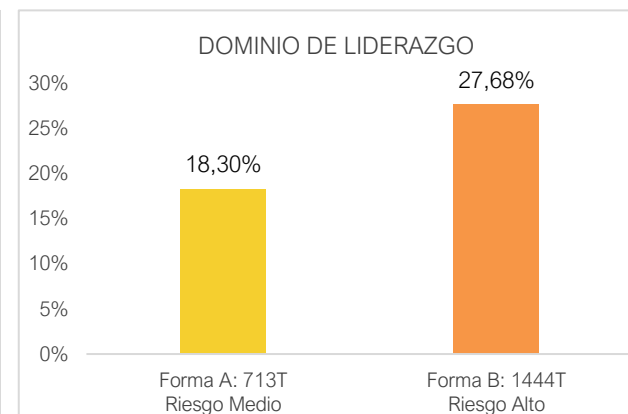


Gráfica 2: Representa la percepción de riesgo de los 2157 encuestados frente a las dimensiones características de liderazgo, relaciones sociales y retroalimentación del desempeño y la percepción exclusiva de los líderes en la dimensión relación con los colaboradores. Este dominio hace referencia a la relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

NIVEL DE RIESGO

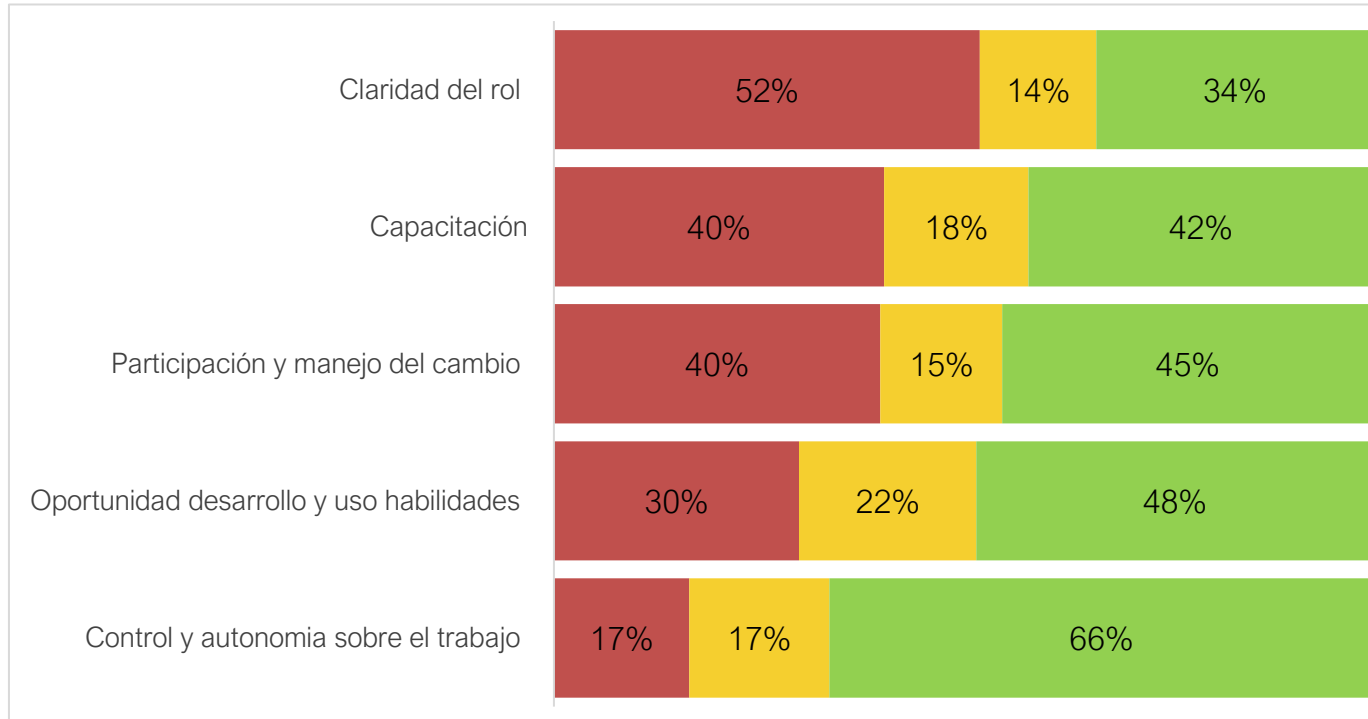


PUNTAJE PROMEDIO



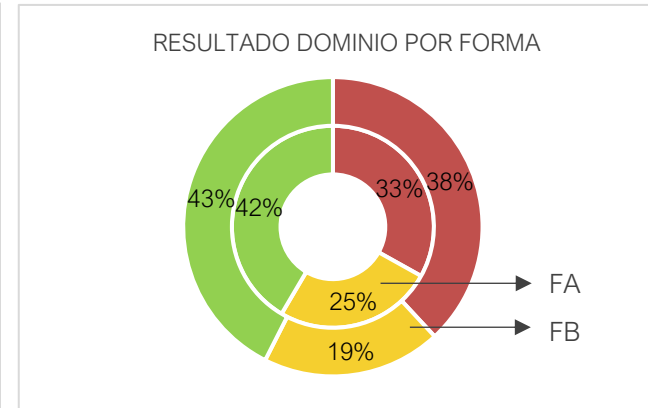
Preguntas: Liderazgo y relaciones sociales

DOMINIO: Control sobre el trabajo

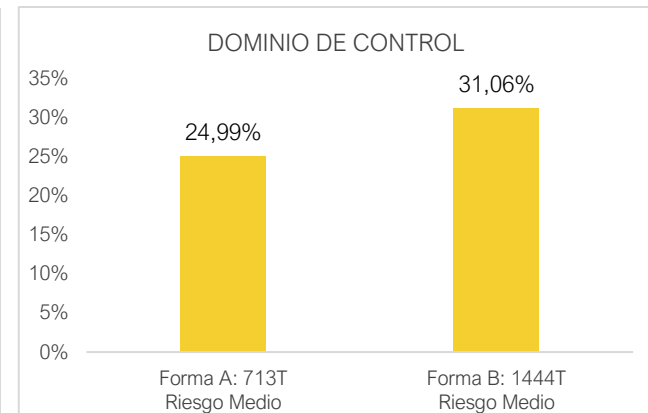


Gráfica 3: Percepción de riesgo de los 2157 trabajadores encuestados frente a las cinco dimensiones evaluadas. Este dominio hace referencia a la posibilidad que el trabajo ofrece para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización.

NIVEL DE RIESGO

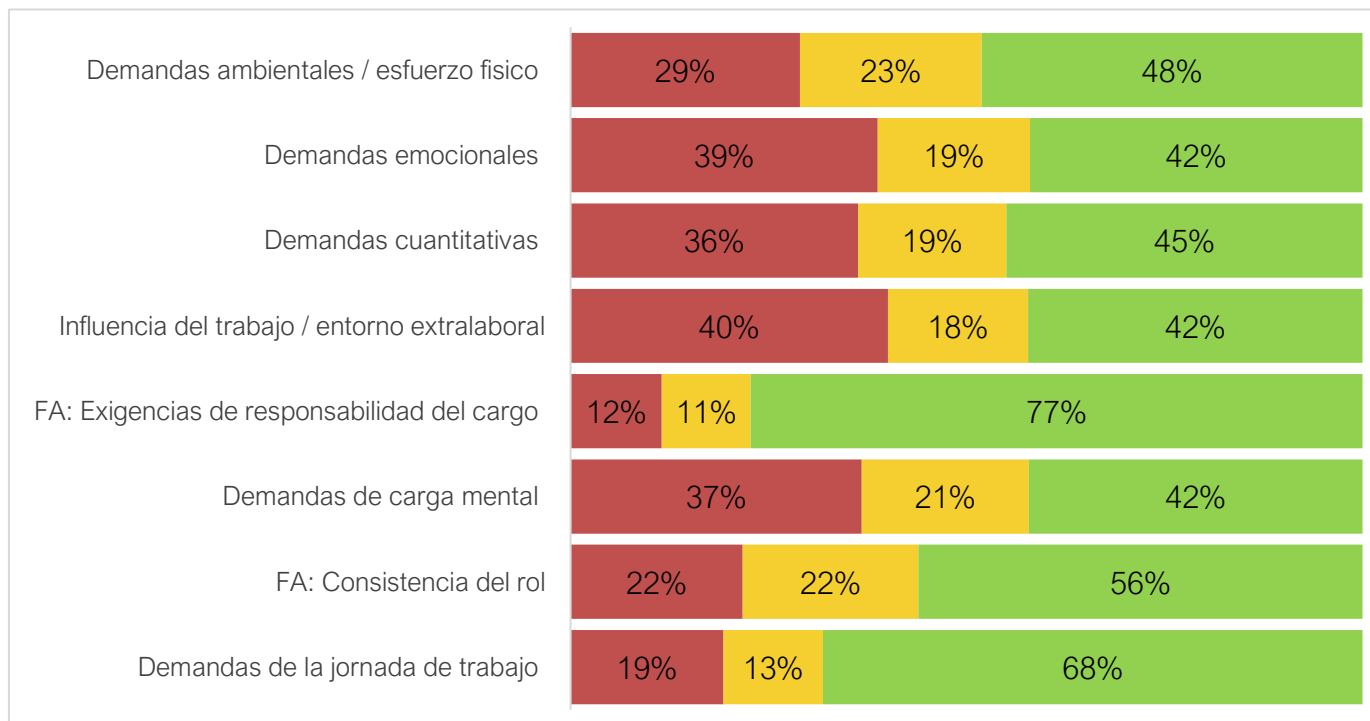


PUNTAJE PROMEDIO



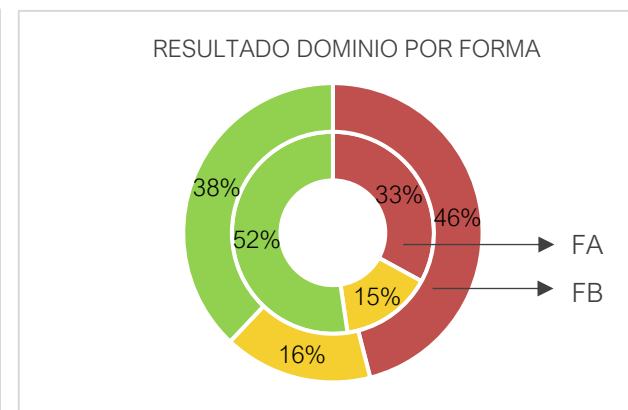
Preguntas: Control sobre el trabajo

DOMINIO: Demandas del trabajo

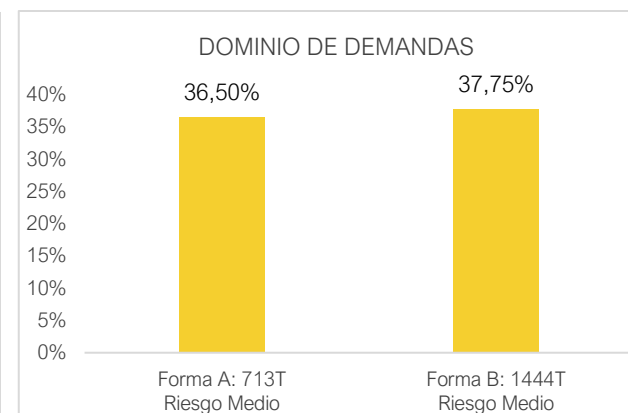


Gráfica 4: Percepción de riesgo de los líderes frente a las dimensiones de exigencias de responsabilidad del cargo y consistencia del rol; así como la percepción de riesgo de los 2157 trabajadores encuestados respecto a las demás dimensiones. Hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo: cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

NIVEL DE RIESGO

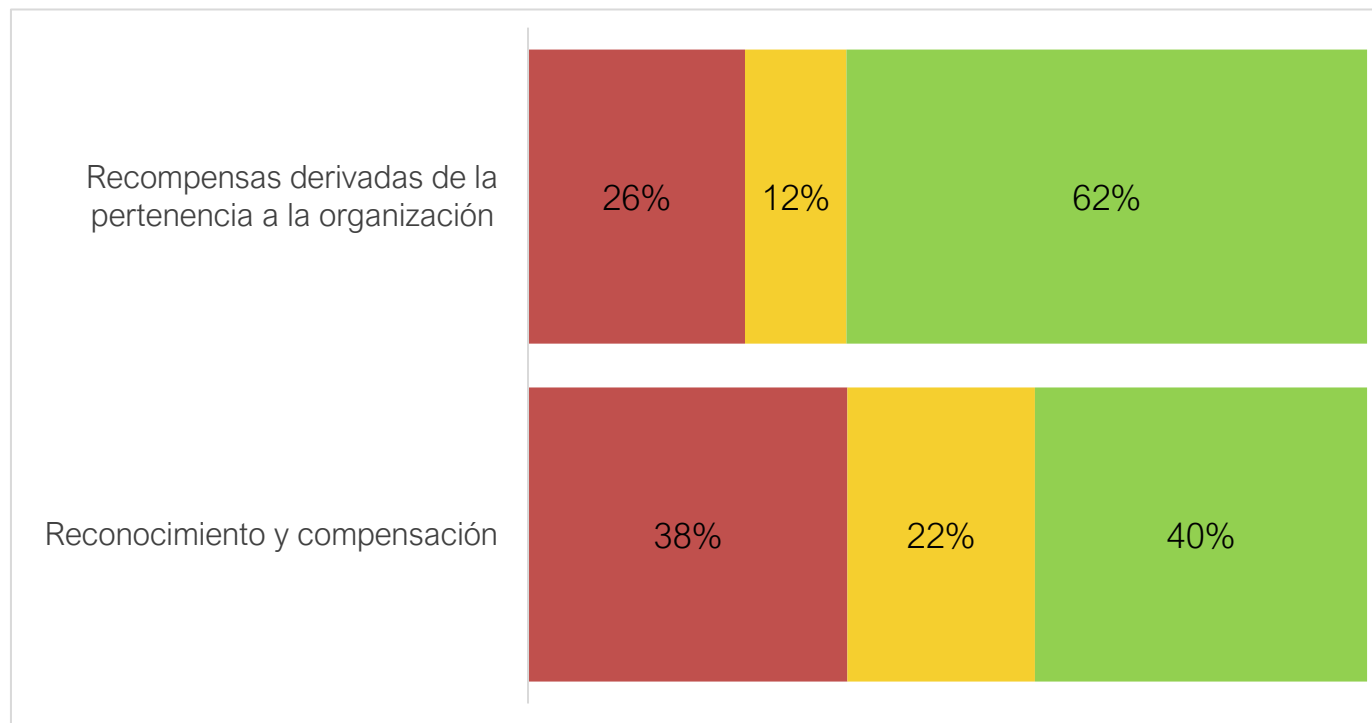


PUNTAJE PROMEDIO



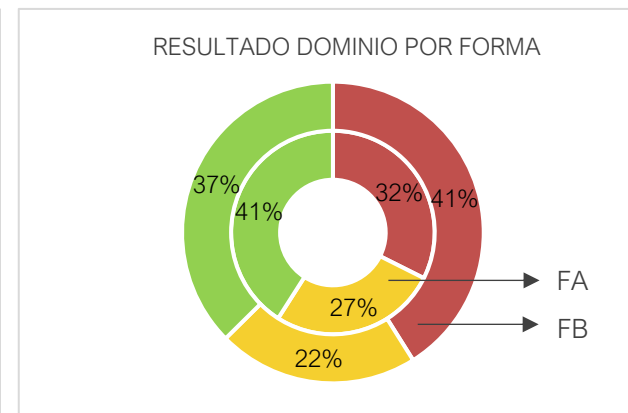
Preguntas: Demandas del trabajo

DOMINIO: Recompensas

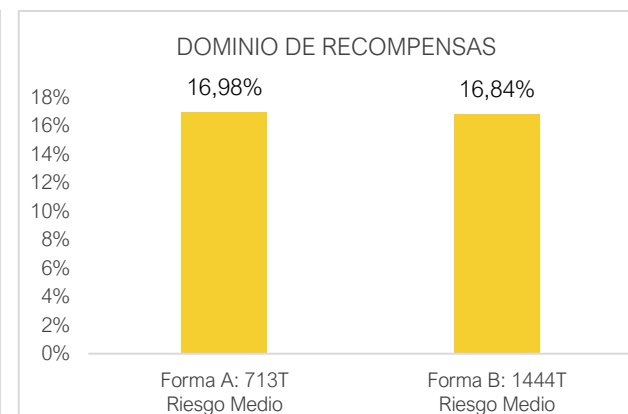


Gráfica 5: Percepción de riesgo de los 2157 trabajadores encuestados frente a las dos dimensiones evaluadas y hace referencia a la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales (financieras, de estima, promoción, seguridad, educación identificación con el trabajo).

NIVEL DE RIESGO



PUNTAJE PROMEDIO



Preguntas: Recompensas

Priorización del nivel de riesgo por dimensiones intralaborales

DOMINIOS	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO SEMÁFORO GENERAL, POBLACIÓN TOTAL PRIORIZACIÓN NIVEL RIESGO ALTO & MUY ALTO 2025: 2157 ENCUESTADOS	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	39%
	Relaciones sociales en el trabajo	39%
	Retroalimentación del desempeño	41%
	LÍDERES: Relación con los colaboradores	6%
Control sobre el trabajo	Claridad del rol	52%
	Capacitación	40%
	Participación y manejo del cambio	40%
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades	30%
	Control y autonomía sobre el trabajo	17%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	29%
	Demandas emocionales	39%
	Demandas cuantitativas	36%
	Influencia del trabajo sobre el ambiente extralaboral	40%
	LÍDERES: Exigencias de responsabilidad del cargo	12%
	Demandas de carga mental	37%
	LÍDERES: Consistencia del rol	22%
	Demandas de la jornada de trabajo	19%
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	26%
	Reconocimiento y compensación	38%

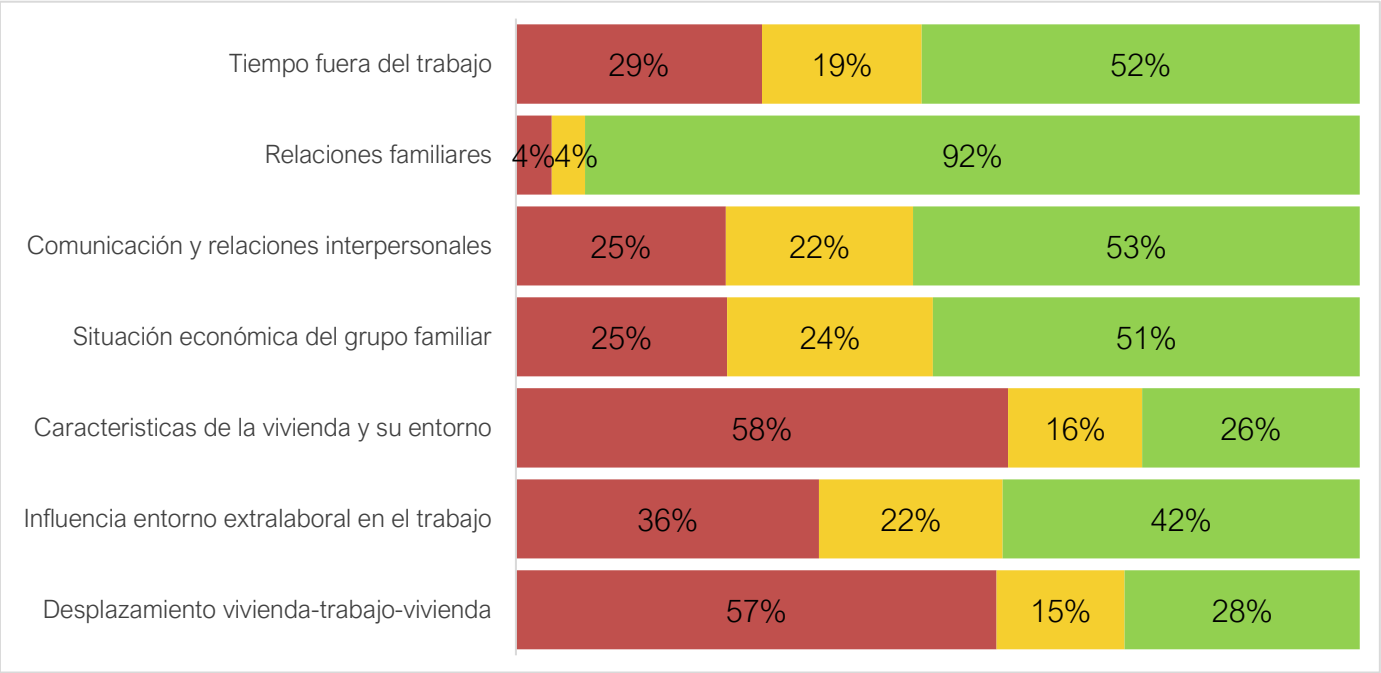


Resultados Factores Psicosociales Extralaborales



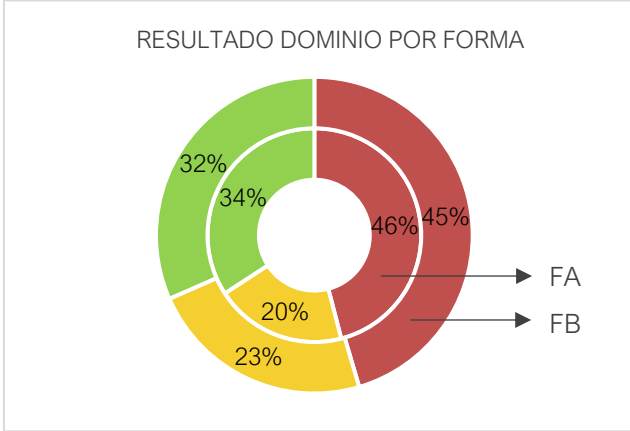
FACTORES EXTRALABORALES	TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se refiere al tiempo que el individuo, dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.
	RELACIONES FAMILIARES	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
	SITUACIÓN ECONOMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Trata de la disponibilidad de medio económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.
	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y DE SU ENTORNO	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del habitual de residencia, del trabajador y de su grupo familiar.
	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL EN EL TRABAJO	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO – VIVIENDA	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

Nivel total de riesgo psicosocial extralaboral por dimensiones

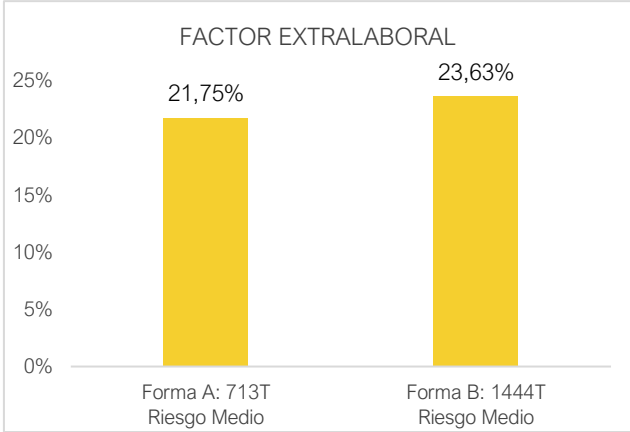


Gráfica 6: Percepción de riesgo de los 2157 trabajadores encuestados frente a las siete dimensiones evaluadas; las Relaciones familiares y Comunicación y relaciones interpersonales son las dimensiones con mayor percepción de riesgo bajo y sin riesgo; por otro lado, las dimensiones Características de la vivienda y su entorno y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda son las que representan mayor percepción de riesgo alto y muy alto.

NIVEL DE RIESGO



PUNTAJE PROMEDIO



Priorización del nivel de riesgo por dimensiones extralaborales

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO SEMÁFORO GENERAL, POBLACIÓN TOTAL PRIORIZACIÓN NIVEL RIESGO ALTO & MUY ALTO 2025: 2157 ENCUESTADOS	
Tiempo fuera del trabajo	29%
Relaciones familiares	4%
Comunicación y relaciones interpersonales	25%
Situación económica del grupo familiar	25%
Características de la vivienda y su entorno	58%
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	36%
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	57%



Resultados Sintomatología de Estrés

ESTRÉS



SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS

Evalúa 8 ítems en el cuestionario de estrés.

SÍNTOMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIAL

Evalúa 4 ítems en el cuestionario de estrés.

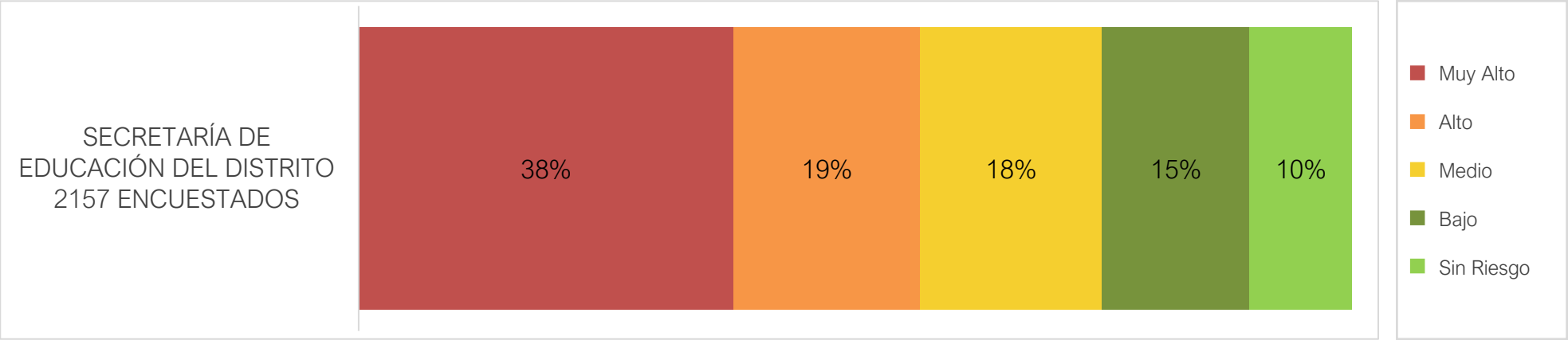
SÍNTOMAS INTELECTUALES Y LABORALES

Evalúa 8 ítems en el cuestionario de estrés.

SÍNTOMAS PSICOEMOCIONALES

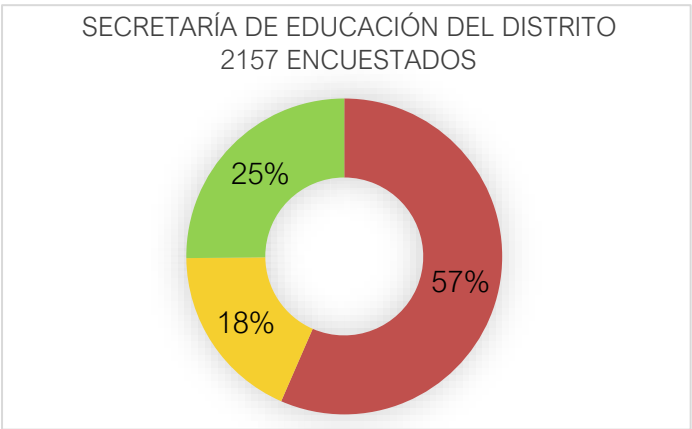
Evalúa 8 ítems en el cuestionario de estrés.

Nivel total de estrés



Los datos relacionados con estrés laboral representan el porcentaje de trabajadores con relación al nivel de estrés que han experimentado en los últimos tres meses

Es importante a través de la prevención secundaria desarrollar estrategias de afrontamiento a este grupo de exposición, ya que manifiestan estrés alto y muy alto en los tres constructos, el 57% de los evaluados, equivalente a 1230 trabajadores de los 2157 participantes.

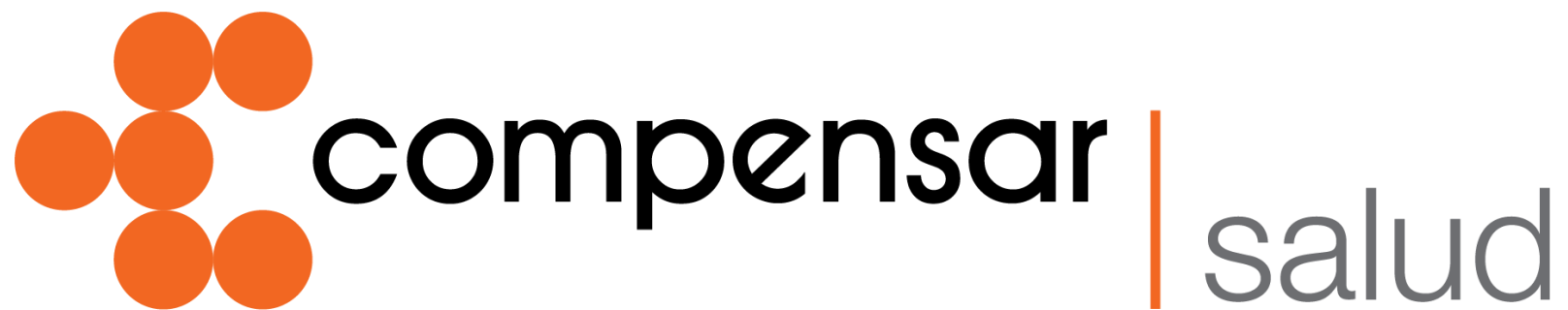


A woman with brown hair tied back, wearing a peach-colored blouse and a grey skirt, is standing in an office and performing a strength training exercise with two blue dumbbells. She is holding the dumbbells with both hands, arms extended forward. In the background, another person is seated at a desk, and there are office shelves and a clock on the wall.

Análisis de resultados y conclusiones

CONCLUSIONES GENERALES

1. Los factores intralaborales con mayor potencial de incidir positivamente en la salud de las personas y contribuir a un buen desempeño laboral, denominados factores protectores y que se encuentran con percepción superior al 70% de riesgo bajo y sin riesgo son: Relación con los colaboradores, control y autonomía sobre el trabajo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, exigencias de responsabilidad del cargo, consistencia del rol, demandas de la jornada de trabajo y recompensas derivadas de la pertenencia.
2. Las dimensiones intralaborales que representan percepción entre el 30% y 39% de riesgo medio son: Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades, demandas emocionales, demandas cuantitativas, demandas de carga mental y reconocimiento y compensación.
3. Las dimensiones evaluadas a nivel intralaboral que son percibidas por el 40% o más de los encuestados como un factor de riesgo psicosocial tienen el potencial de disminuir su percepción de riesgo, si se intervienen en el marco de la vigilancia epidemiológica y de forma prioritaria, esto quiere decir que el foco de la intervención debe ser a largo plazo, sistemático y enfocado en las siguientes dimensiones: Retroalimentación del desempeño, claridad del rol, capacitación, participación y manejo del cambio y influencia del trabajo sobre el ambiente extralaboral.
4. La percepción de los trabajadores evaluados sugiere una intervención sistemática enfocada en la promoción de la salud emocional y la prevención de síntomas asociados al estrés laboral.



Preguntas de liderazgo y relaciones sociales

Características del liderazgo	1. Mi jefe me da instrucciones claras 2. Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo 3. Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones 4. Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo 5. Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo 6. Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo 7. La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo	8. Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo 9. Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo 10. Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo 11. Siento que puedo confiar en mi jefe 12. Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo 13. Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito 14. Mi jefe me trata con respeto
Relaciones sociales en el trabajo	1. Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo 2. En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa 3. Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo 4. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo 5. En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan 6. Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa 7. Hay integración en mi grupo de trabajo	8. Mi grupo de trabajo es muy unido 9. Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo 10. Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran 11. Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo 12. Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades 13. En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros 14. Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas
Retroalimentación del desempeño	1. Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo 2. Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo 3. La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara 4. La forma como evalúan mi trabajo en la entidad me ayuda a mejorar 5. Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	
LÍDERES: Relación con los Colaboradores	1. Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo 2. Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos 3. Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo 4. Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones 5. Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo	6. Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos 7. Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita 8. Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño 9. Tengo colaboradores que me ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.

Preguntas de control sobre el trabajo

Claridad del rol	1. Me informan con claridad cuáles son mis funciones 2. Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo 3. Me informan claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo 4. Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la entidad 5. Me explican claramente los objetivos de mi trabajo 6. Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo 7. Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo
Capacitación	1. La entidad me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo 2. Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo 3. Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo
Participación y manejo del cambio	1. Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos 2. Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo 3. Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo 4. Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias
Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades	1. Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades 2. Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos 3. Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas 4. Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades 5. En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas
Control y autonomía sobre el trabajo	1. Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día 2. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo 3. Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo

Preguntas de demandas del trabajo

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1. El ruido en el lugar donde trabajo es molesto 2. En el lugar donde trabajo hace mucho frío 3. En el lugar donde trabajo hace mucho calor 4. El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable 5. La luz del sitio donde trabajo es agradable 6. El espacio donde trabajo es cómodo 7. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud 8. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico 9. Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos 10. En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud 11. Me preocupa accidentarme en mi trabajo 12. El lugar donde trabajo es limpio y ordenado
Demandas emocionales	1. Atiendo clientes o usuarios muy enojados 2. Atiendo clientes o usuarios muy preocupados 3. Atiendo clientes o usuarios muy tristes 4. Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas 5. Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda 6. Atiendo clientes o usuarios que me maltratan 7. Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos 8. Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia 9. Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o doloras 10. Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo
Demandas cuantitativas	1. Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional 2. Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes 3. Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar 4. Puedo tomar pausas cuando las necesito 5. Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	1. Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo 2. Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo 3. Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa 4. Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco

Preguntas de demandas del trabajo

LÍDERES: Exigencias de responsabilidad del cargo	1. En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido 2. En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor 3. En mi trabajo respondo por dinero de la entidad 4. Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros 5. Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo 6. Mi trabajo me exige cuidar la salud a otras personas
<u>Demandas de carga mental</u>	1. Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental 2. Mi trabajo me exige estar muy concentrado 3. Mi trabajo me exige memorizar mucha información 4. En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos 5. Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo 6. Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles
LÍDERES: Consistencia del rol	1. En el trabajo me dan órdenes contradictorias 2. En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias 3. En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos 4. En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica 5. Los cambios que se presentan dificultan mi labor
Demandas de la jornada de trabajo	1. Trabajo en horario de noche 2. En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar 3. Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana 4. En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes

Preguntas de recompensas

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	 1. En la entidad confían en mi trabajo 2. Mi trabajo en la entidad es estable 3. El trabajo que hago me hace sentir bien 4. Siento orgullo de trabajar en esta entidad 5. Hablo bien de la entidad con otras personas
Reconocimiento y compensación	1. En la entidad me pagan a tiempo mi salario 2. El pago que recibo es el que me ofreció la entidad 3. El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo 4. En mi trabajo tengo posibilidades de progresar 5. Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la entidad 6. La entidad se preocupa por el bienestar de los trabajadores

Resultados recompensas