

Código de Cultura Organizacional

1. Propósito

El código de cultura organizacional define los valores, principios y comportamientos que guían la identidad y el actuar de nuestra organización. Su propósito es:

- Establecer una identidad compartida formando un sentido de pertenencia y alineación entre todos los miembros de la organización, basado en valores comunes.
- Orientar la toma de decisiones, sirviendo como marco de referencia para que cada colaborador actúe con integridad, coherencia y responsabilidad en su día a día.
- Promover un ambiente de trabajo saludable donde el respeto, la colaboración y comunicación sea la base de las relaciones interpersonales y profesionales.

Este código no debe tomarse como un documento estático, sino un compromiso vivo que evoluciona con la organización y sus colaboradores.

2. Filosofía

La filosofía de una empresa es mucho más que un conjunto de palabras, es el alma que define su identidad, guía sus decisiones e inspira a quienes forman parte de ella.

Está constituida por los valores, la misión y visión, definiendo quienes somos, cómo trabajamos y a dónde nos dirigimos.

2.1. Misión

Inspirar, conectar y transformar.

En Asunción Marketing, la misión es empoderar a cada colaborador para que viva la marca desde adentro, impulsando la creatividad, la colaboración y el impacto positivo en cada proyecto. El éxito nace de la pasión compartida y el compromiso con la excelencia.

2.2. Visión

Aspira a ser referentes en innovación y cultura organizacional en Latinoamérica, creando un entorno donde cada persona se sienta valorada, escuchada y motivada a crecer. La visión es liderar con propósito, adaptándonos a los cambios y anticipando las necesidades del mercado y de nuestra gente.

2.3. Valores

- **Honestidad**
 - Genera transparencia, fomenta la comunicación clara y veraz en todas las interacciones, construyendo relaciones basadas en la confianza y la autenticidad.
 - Fortalece la integridad, al actuar con coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, asumiendo la responsabilidad de nuestras acciones y decisiones.

- Impulsa la mejora continua, ayuda a identificar soluciones efectivas en la evaluación de nuestros procesos.
- **Eficiencia**
 - Optimiza recursos, utilizando de mejor manera nuestro tiempo, talento y herramientas, maximizando resultados.
 - Promueve la innovación, desafía a cuestionar el “siempre se ha hecho así”, incentivando la creatividad y la adopción de nuevas tecnologías y enfoques que nos mantengan competitivos.
 - Garantiza sostenibilidad, asegura la viabilidad a largo plazo beneficiando a todos nuestros grupos de interés.
- **Comunicación**
 - Construye confianza, al escuchar de forma activa damos y recibimos retroalimentación constructiva, creando un ambiente donde todos se sienten escuchados y respetados
 - Previene conflictos, al comunicarnos con claridad y sobre todo empatía, anticipa desafíos, resuelve diferencias y mantiene un clima laboral armonioso y productivo.
 - Acerca a los colaboradores, mantener una comunicación efectiva abre puerta a una interacción fluida y agradable entre todos los miembros, independiente de su posición..
- **Creatividad**
 - Valora la diversidad de pensamiento, cada miembro del equipo aporta una perspectiva única, y al combinarse, generan soluciones y resultados.
 - Impulsa la mejora continua, se cuestiona el status quo, aprendiendo de cada proceso incluidos los errores.
 - Enriquece el ambiente laboral, hace el trabajo más dinámico, motivador y satisfactorio, atrayendo y reteniendo talento apasionado y comprometido.
- **Respeto**
 - Valora a las personas, se reconoce la dignidad, diversidad y contribución única de cada colaborador, cliente y socio, promoviendo un trato justo y equitativo en todo momento.
 - Construye confianza, fomentando un ambiente donde todas las voces son escuchadas, las opiniones son consideradas y los desacuerdos se manejan con empatía y profesionalismo.
 - Impulsa la colaboración, el respeto es la base para trabajar en equipo, compartir conocimientos y alcanzar metas comunes con sinergia y eficiencia.
 - Garantiza un entorno seguro, ayuda a prevenir y rechazar cualquier forma de discriminación, acoso o trato desconsiderado, asegurando un espacio laboral inclusivo y saludable.

3. Sentido de identidad

Es el reflejo de quiénes somos, qué nos mueve y cómo transformamos el mundo a nuestro alrededor. No solo es lo que hacemos, sino cómo lo hacemos y, sobre todo, por qué lo hacemos

3.1. Aquí cada persona importa

La identidad comienza por reconocer y valorar a cada persona. Es el cimiento sobre el que construimos todas nuestras relaciones:

- Dignidad y diversidad, celebramos las diferencias y entendemos que cada individuo aporta una perspectiva única, enriqueciendo nuestro equipo y nuestras soluciones
- Ambiente seguro, creamos espacios donde todos se sienten escuchados, valorados y libres de ser auténticos, sin miedo a juicios o discriminación

3.2. El alma innovadora que nos impulsa

El ingenio y la creatividad es lo que permite transformar desafíos en oportunidades y convertir ideas en realidad

- Pensamiento disruptivo, el cuestionar lo establecido fomenta la exploración de caminos nuevos, porque creemos que el progreso nace de la curiosidad.
- Cultura de experimentación, el error es parte del proceso y lo abrazamos como una oportunidad para aprender y mejorar

3.3. El hilo que nos conecta

Nuestra identidad se fortalece a través de un diálogo abierto, claro y empático. Es el puente que une a las personas, alinea objetivos y construye confianza

- Transparencia, compartimos información de manera oportuna y accesible, porque creemos que la claridad es clave para la colaboración y la toma de decisiones.
- Escucha activa, valoramos cada voz y fomentamos un ambiente donde todos se sientan cómodos expresando sus ideas, inquietudes y sueños.
- Lenguaje auténtico, nos comunicamos con sinceridad y calidez, evitando formalismos vacíos y priorizando mensajes que inspiren y movilicen.

3.4. Ritmo inteligente de crecimiento

Hacer las cosas bien, con propósito y sin desperdicios es nuestra brújula para alcanzar metas sin perder de vista lo que realmente importa.

- Agilidad, nos adaptamos a los cambios, tomando decisiones informadas y actuando con determinación cuando es necesario.
- Sostenibilidad, entendemos que la verdadera eficiencia no solo mide el qué y el cuánto, sino también el cómo y el para qué, asegurando que nuestro crecimiento beneficie a todos.
- Enfoque estratégico, Priorizamos lo esencial, optimizando recursos y procesos para maximizar resultados sin sacrificar la calidad y bienestar del equipo.

3.5. El sello de nuestra integridad

Ser auténticos en cada acción y decisión es el valor que nos permite construir relaciones sólidas y una reputación intachable.

- Coherencia, actuamos en línea con lo que decimos, creemos y hacemos, incluso cuando nadie nos observa. Nuestros principios no son negociables.
- Transparencia, asumimos nuestros aciertos y errores con humildad, aprendiendo de ellos y comunicándonos con claridad.

- Confianza, sabemos que la autenticidad es la base de la lealtad, tanto dentro del equipo como con nuestros clientes y socios

4. Normas, reglas o lineamientos

La existencia de normas, reglas y lineamientos es fundamental para garantizar el orden, la coherencia y el cumplimiento de objetivos comunes. Estas herramientas de regulación no sólo establecen los parámetros de actuación, sino que también promueven el respeto, honestidad, creatividad, comunicación y eficiencia entre todos los involucrados. A continuación se puntuaron las normas pertinentes, Tomando como base el Reglamento interno de Asunción Marketing.

CAPÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y JORNADA REMOTA

- **Artículo 9. Modalidad de Trabajo 100% Remoto**
La empresa opera bajo modalidad remota internacional. No existe una oficina física obligatoria. Cada colaborador es responsable de contar con equipo tecnológico adecuado, conexión estable a internet, un entorno profesional libre de interferencias, y disponibilidad durante las ventanas de colaboración definidas para su área.
- **Artículo 10. Jornada de Trabajo**
La jornada base es de 40 horas semanales de lunes a viernes para colaboradores de tiempo completo. Los roles de medio tiempo tendrán jornadas acordadas en el contrato individual. Asunción Marketing valora resultados: la productividad se mide por entregables y cumplimiento de objetivos.
- **Artículo 11. Ventanas de Colaboración y Zonas Horarias**
Dado que el equipo trabaja desde múltiples zonas horarias (Mountain Time en EE.UU., España y Bolivia, entre otros países), cada área definirá una ventana de colaboración diaria de al menos 4 horas en la que todos los miembros del equipo deben estar disponibles para reuniones y comunicación sincrónica. Estas ventanas serán comunicadas por el líder de área y actualizadas según las necesidades del equipo. Los horarios de los colaboradores asignados a nuestros clientes, estarán sujetos a requerimientos del mismo, tomando en cuenta las 40 horas semanales previstas en el contrato.
- **Artículo 12. Flexibilidad y Registro de Actividad**
No se utiliza un sistema de fichaje o marcado tradicional. Los colaboradores deben mantener sus tareas y estados actualizados en Click Up, plataforma oficial obligatoria de gestión de tareas. Toda actividad profesional debe estar registrada, con actualización de estado y tiempos reales de ejecución, para garantizar trazabilidad y supervisión. La omisión reiterada en el uso de esta herramienta constituye incumplimiento operativo.
Los colaboradores que estén asignados a clientes que dispongan de un sistema de registro o fichaje propio deberán adherirse al procedimiento de marcado de asistencia establecido por la empresa cliente.
- **Artículo 13. Puntualidad y Disponibilidad**
La puntualidad en reuniones agendadas, la disponibilidad en la ventana de colaboración definida y la responsabilidad en los tiempos de respuesta son estándares esenciales del desempeño profesional en Asunción Marketing. Ante cualquier ausencia o retraso, el colaborador debe comunicarlo con anticipación al líder directo.

CAPÍTULO IV: DERECHOS Y DEBERES DEL COLABORADOR

- **Artículo 14. Derechos del Colaborador**
Todo colaborador de Asunción Marketing tiene derecho a recibir una inducción completa y acompañamiento en su incorporación; conocer con claridad su rol, responsabilidades e indicadores de desempeño; recibir retroalimentación periódica, honesta y constructiva; acceder a oportunidades de capacitación y desarrollo; trabajar en un entorno libre de acoso, discriminación y violencia; expresar inquietudes y desacuerdos sin temor a represalias; conocer las decisiones que afectan su rol con anticipación razonable; recibir el pago acordado en los plazos establecidos; y desconectarse digitalmente fuera de su jornada laboral (derecho a la desconexión).
- **Artículo 15. Deberes del Colaborador**
Todo colaborador debe cumplir sus funciones con responsabilidad, diligencia y calidad; respetar los procesos y herramientas definidas; mantener comunicación clara y oportuna; proteger la confidencialidad de la información de la empresa y clientes; usar adecuadamente los activos digitales; comunicar con anticipación cualquier ausencia o incidencia que afecte sus entregables; participar activamente en evaluaciones, capacitaciones y mejora continua; tratar a todos con respeto y profesionalismo; y reportar situaciones irregulares o conflictos de interés.
- **Artículo 16. Diversidad, Equidad e Inclusión**
Asunción Marketing prohíbe toda forma de discriminación por razón de género, orientación sexual, origen étnico o nacional, religión, edad, discapacidad, estado civil u cualquier otra característica personal. La empresa promueve activamente la inclusión en todos sus procesos internos. Las decisiones relacionadas con reconocimientos, bonificaciones, evaluaciones y oportunidades de crecimiento se basan exclusivamente en el desempeño objetivo y conducta profesional. Las relaciones personales o familiares dentro de la organización no otorgan privilegios ni trato preferencial.
- **Artículo 17. Derecho a la Desconexión Digital**
Fuera del horario de trabajo acordado y durante periodos de descanso, el colaborador no está obligado a responder mensajes, correos ni llamadas laborales. Los líderes de área deben modelar este comportamiento y evitar generar expectativas de respuesta fuera de horario. El derecho a la desconexión es parte del compromiso de Asunción Marketing con el bienestar del equipo

CAPÍTULO X: SISTEMA DE CARRERA Y ASCENSOS

- **Artículo 39. Filosofía de Carrera**
En Asunción Marketing el crecimiento profesional es real, estructurado y transparente. La empresa promueve activamente el desarrollo interno de su talento: siempre que exista una vacante o nuevo rol, se evalúa primero el potencial interno antes de salir al mercado. El ascenso no es automático ni por antigüedad: se basa en desempeño comprobado, competencias demostradas, alineación cultural y puntos acumulados en el Sistema de Reconocimiento.
- **Artículo 40. Niveles de Carrera**
La estructura de carrera en Asunción Marketing contempla cinco niveles progresivos. La siguiente tabla muestra los requisitos mínimos para ser elegible a cada ascenso (los criterios específicos por área son definidos por RRHH en coordinación con la Dirección correspondiente):
- **Artículo 41. Proceso de Ascenso**

El proceso de ascenso sigue cuatro etapas. Primero, la apertura: el colaborador o su líder identifica que se cumplen los requisitos mínimos del nivel siguiente y lo formaliza con RRHH. Segundo, la evaluación: RRHH revisa el historial de desempeño, los puntos acumulados, el PDI y la opinión del líder directo. Tercero, la validación: para N3 en adelante, un comité de RRHH y la Dirección de área valida la decisión. Cuarto, la comunicación: la decisión es comunicada formalmente al colaborador con justificación clara, independientemente del resultado. Los ascensos generan actualización del contrato, ajuste de compensación y nuevo Job Description cuando corresponda.

- **Artículo 42. Factores que Aceleran el Ascenso**
Existen factores que la empresa valora positivamente al momento de evaluar un ascenso y que pueden acelerar el proceso: alta participación en Asunción Academy con cursos completados voluntariamente, aportes estratégicos implementados y documentados, liderazgo positivo en proyectos o iniciativas internas, retroalimentación sobresaliente de clientes o aliados, y puntos acumulados por encima del mínimo requerido para el nivel. Ninguno de estos factores garantiza el ascenso por sí solo: el desempeño operativo es siempre el criterio principal.
- **Artículo 43. Movilidad Horizontal**
Además del ascenso vertical, Asunción Marketing promueve la movilidad horizontal: el cambio de rol o área sin necesidad de ascender de nivel. Esto puede ocurrir cuando existe una necesidad organizacional, cuando el colaborador demuestra competencias relevantes para otro rol, o cuando el colaborador así lo solicita y existe una vacante compatible. La movilidad horizontal no reduce el nivel ni los puntos acumulados del colaborador.
- **Artículo 44. Comunicación de Oportunidades Internas**
Cuando se genere una vacante interna o un nuevo rol, RRHH la comunicará primero al equipo interno durante un período de al menos 5 días hábiles antes de salir al mercado externo. Todo colaborador elegible puede postularse siguiendo el proceso establecido por RRHH. La empresa se compromete a dar retroalimentación clara a todos los postulantes internos.

CAPÍTULO XI: COMPENSACIÓN, BENEFICIOS Y RECONOCIMIENTO

- **Artículo 45. Estructura de Compensación**
La compensación de cada colaborador está definida en su contrato individual y refleja el alcance del rol, el nivel de experiencia, el mercado de referencia y la etapa de la empresa. Asunción Marketing revisa la estructura salarial al menos una vez al año, tomando en cuenta desempeño individual, evolución del mercado y sostenibilidad financiera. Los ascensos de nivel generan revisión y ajuste de compensación.
- **Artículo 46. Beneficios**
Además de la compensación base, Asunción Marketing ofrece: flexibilidad horaria y autonomía de organización, acceso a Asunción Academy (formación continua), retroalimentación y planes de desarrollo de carrera, participación en el Sistema de Puntos y Reconocimiento, canjes de puntos por días libres, gift cards y bonos no salariales, y participación en iniciativas de cultura y bienestar. Los beneficios son comunicados por RRHH y actualizados según la evolución de la empresa.

CAPÍTULO XII: CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

- **Artículo 47. Obligación de Confidencialidad**

Todo colaborador con acceso a información de Asunción Marketing, sus clientes, proyectos, estrategias, datos financieros o información personal del equipo, está obligado a mantener la más estricta confidencialidad. Esta obligación se extiende durante toda la vigencia del contrato y permanece vigente por al menos dos años después de su terminación.

- **Artículo 48. Información Protegida**
Se considera información protegida, sin limitarse a: datos de clientes, bases de datos, credenciales de acceso, estrategias comerciales, información financiera, documentación interna, comunicaciones internas, reportes y métricas, y material creativo antes de publicación. Toda información generada o recibida en el ejercicio de funciones pertenece exclusivamente a Asunción Marketing LLC.
- **Artículo 49. Protección de Datos Personales**
Asunción Marketing trata los datos personales de sus colaboradores conforme a la legislación de protección de datos aplicable (incluyendo GDPR para colaboradores europeos y normativas equivalentes). Los datos se recopilan únicamente para fines laborales y no se comparten con terceros sin autorización expresa. El colaborador tiene derecho a acceder, corregir y solicitar la eliminación de sus datos personales.
- **Artículo 50. Propiedad Intelectual**
Todo trabajo, contenido, diseño, código, estrategia, metodología o documento creado por el colaborador en el ejercicio de sus funciones es propiedad de Asunción Marketing. El colaborador no puede reproducir, distribuir ni publicar estos materiales sin autorización expresa de la Dirección.
- **Artículo 51. No Competencia y Protección Comercial**
Durante la vigencia de la relación profesional y por el periodo establecido contractualmente, el colaborador se compromete a no competir directa o indirectamente con la empresa, no captar clientes o prospectos, no utilizar información estratégica para beneficio propio o de terceros, y no establecer relaciones comerciales paralelas que generen conflicto de interés. Todo posible conflicto de interés debe informarse inmediatamente a la Dirección. La omisión deliberada se considera falta grave.

CAPÍTULO XIII: CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

- **Artículo 52. Principios Rectores de Conducta**
Toda conducta dentro de la organización debe alinearse con los siguientes principios: Integridad (actuar con honestidad, transparencia y coherencia; prohibido manipular información, ocultar errores deliberadamente o presentar resultados falsos), Respeto y Dignidad (tratar a toda persona con respeto sin excepción; no se toleran conductas humillantes, descalificaciones públicas, comentarios ofensivos, actitudes discriminatorias ni acoso de ningún tipo), Responsabilidad Profesional (cumplir compromisos, comunicar dificultades oportunamente, gestionar adecuadamente el tiempo y las herramientas), y Confidencialidad y Lealtad (proteger la información organizacional dentro y fuera del horario laboral).
- **Artículo 53. Prohibiciones**
Está prohibido en el ejercicio de las funciones laborales: cualquier forma de acoso laboral, sexual o psicológico; discriminar a compañeros, clientes o candidatos; falsificar información, reportes o documentos; utilizar información confidencial para beneficio propio o de terceros; realizar actividades de competencia directa sin autorización; hacer declaraciones públicas en nombre de la empresa sin autorización; ejercer

violencia de cualquier tipo en el entorno laboral o digital; consumir alcohol o sustancias que afecten el desempeño durante el horario laboral; y utilizar el tiempo laboral en actividades personales de forma recurrente.

- Artículo 54. Comunicación Profesional y Redes Sociales
La comunicación en todos los canales (internos y con clientes) debe ser clara, respetuosa, constructiva y orientada a soluciones. Los desacuerdos se gestionan con madurez profesional. En redes sociales personales, el colaborador no debe divulgar información confidencial, emitir comentarios que dañen la reputación corporativa ni crear compromisos en nombre de la empresa sin aprobación interna.
- Artículo 55. Manifiesto Cultural Asunción
En Asunción Marketing creemos que el crecimiento no es casualidad: es resultado de decisiones estratégicas, disciplina operativa y compromiso humano. Elegimos trabajar con inteligencia. Elegimos asumir la responsabilidad. Elegimos construir confianza. El respeto es la base de todo logro sostenible. La excelencia no es perfección, es mejora continua. La transparencia fortalece a los equipos. La meritocracia crea oportunidades reales. Aquí no se improvisa el profesionalismo, se construye todos los días. Asunción Marketing no es solo un lugar de trabajo: es un espacio donde el talento se estructura, la cultura se protege y el liderazgo se ejerce con responsabilidad.

CAPÍTULO XVI: BIENESTAR, CLIMA LABORAL Y CULTURA

- Artículo 62. Bienestar del Colaborador
Asunción Marketing se compromete activamente con el bienestar físico, mental y emocional de sus colaboradores, incluyendo el respeto al horario de trabajo y el derecho a la desconexión, programas de bienestar organizacional coordinados por el equipo de Cultura, canales de comunicación abiertos para expresar necesidades, y sensibilidad ante situaciones personales difíciles.
- Artículo 63. Clima Laboral y Encuestas
La empresa realiza encuestas de clima laboral al menos dos veces por año para medir satisfacción, confianza y bienestar del equipo. Los resultados son analizados, comunicados al equipo y utilizados para diseñar planes de mejora concretos. La participación activa en estas encuestas es esperada de todo colaborador como parte de su compromiso con la construcción de una mejor organización.
- Artículo 64. Comunicación Interna y Transparencia
Asunción Marketing promueve una comunicación interna clara, oportuna y bidireccional. La Dirección se compromete a comunicar con transparencia las decisiones relevantes que afecten al equipo. Los colaboradores tienen siempre la posibilidad de plantear preguntas, ideas o preocupaciones a través de los canales definidos por Cultura y Tecnología.

Se recomienda consultar el documento completo para un entendimiento integral de las directrices vigentes.

5. Contexto empresarial

Presentar el contexto es el marco fundamental que define la identidad, estrategia y capacidad de adaptación a un entorno en constante evolución. Proporciona un escenario real en el que los valores, normas y las prácticas cobran vida.

5.1. Entorno 100% remoto

Asunción Marketing es una empresa con modalidad remota en su totalidad, diseñada para operar sin fronteras físicas y con un modelo de trabajo que trasciende las limitaciones geográficas. Con presencia en Latinoamérica, España y Estados Unidos, nuestro equipo está distribuido en múltiples países, lo que nos permite combinar la diversidad cultural y el talento local con una visión global.

Esta estructura optimiza nuestra capacidad para atraer a los mejores profesionales sin importar su ubicación, nos posiciona como una empresa ágil, innovadora y adaptada a las demandas del futuro del trabajo.

Nuestra cultura está construida de manera intencional, estratégica y colaborativa, viviendo los valores en las acciones cotidianas y utilizando la tecnología como facilitador de la conexión humana, además de existir espacios creados con el objetivo de mantener y reforzar la cultura como nuestra Intranet.

No solo se trata de trabajar juntos, sino de formar una comunidad unida, donde tenemos

- **Conexiones humanas auténticas:** Desde las actividades de recreación planeadas durante el mes, fomentamos interacciones que van más allá de lo laboral. Cada cumpleaños, cada meta alcanzada y cada idea compartida refuerza nuestro sentido de pertenencia.
- **Rituales que nos unen,** Con saludos en el chat grupal, juegos temáticos, reuniones por cumpleaños virtuales, creamos tradiciones que nos identifican y nos recuerdan que, aunque estemos en diferentes lugares, trabajamos hacia un mismo propósito.
- **Bienestar como prioridad,** sabemos que el éxito de nuestro equipo depende de su felicidad. Por eso ofrecemos políticas claras sobre el derecho a la desconexión y respeto del horario laboral, flexibilidad y entendimiento en situaciones personales difíciles, canales de comunicación abierta para expresar necesidades.
- **Diversidad como fortaleza,** nuestra comunidad abarca múltiples culturas, zonas horarias y perspectivas. Celebramos estas diferencias porque nos enriquecen, nos desafían a innovar y nos permiten servir mejor a nuestros clientes, además y sobre todo a mantener a nuestros colaboradores en un ambiente de respeto.

5.2. Un buen lugar para trabajar

Nuestra Cultura no es un conjunto de palabras en un manual, sino el ADN que define cómo trabajamos, colaboramos y crecemos juntos. Al alinearnos con los principios del Great Place to Work hemos construido un entorno donde la confianza, la transparencia y el respeto son los pilares que sostienen cada interacción, decisión y logro. Aquí la cultura no se impone se vive a través de:

- **Credibilidad,** Al contar con normas claras, transmitir la información con transparencia, mantener siempre una escucha activa, ser coherentes con las acciones tomadas. (Detallado en apartados 3.3, 3.5, 4..).
- **Respeto,** Valorando a las personas desde su individualidad, teniendo cero tolerancia en acciones discriminatorias, escuchando las necesidades y aporte de cada uno de los colaboradores.(Detallado en apartados 2.3, 4.).
- **Imparcialidad,** Independientemente de su origen, estatus administrativo y situación personal, todos los colaboradores tienen el mismo trato en cuanto a derechos y deberes. Los valores, beneficios, y sanciones se aplican de forma imparcial a todas y cada una de las personas pertenecientes a Asunción Marketing. (Detallado en apartados 3.1, 3.2, 3.5, 4..).
- **Orgullo,** Es el reflejo de una identidad compartida, donde cada colaborador se siente parte de algo más grande, manteniendo el trabajo con un propósito claro, porque nuestros valores no son sólo principios, sino prácticas que vivimos cada día. (Detallado en apartados 2.3, 3.).

- **Compañerismo**, La esencia que transforma un grupo de profesionales en un equipo unido y solidario. El compañerismo se impulsa desde el respeto, la celebración a la diversidad y cero tolerancia a la discriminación, porque un equipo unido se construye cuando cada persona se siente valorada, incluida y segura. (Detallado en apartados 3.1, 3.3, 4, 5.).

6. Compromiso que inspira confianza

En Asunción Marketing, no solo definimos una cultura basada en confianza, respeto, equidad, orgullo y compañerismo, sino que la vivimos, protegemos y evolucionamos cada día. Este compromiso no es solo de la empresa, sino de cada colaborador, líder y cliente que forma parte de nuestro camino. Juntos, construimos un espacio donde los valores no son solo palabras, sino acciones que inspiran, unen y transforman la manera en que trabajamos y nos relacionamos. Aquí, la cultura no es solo un manual, sino el corazón de todo lo que somos y hacemos.

Nuestro Compromiso como empresa:

- Fomentar un ambiente donde la transparencia, la inclusión y el bienestar sean prioridad.
- Garantizar que todas las políticas y decisiones se alinean con nuestra ética y valores, sin excepciones.
- Escuchar y actuar ante cualquier inquietud o sugerencia, porque cada voz es esencial para crecer juntos.

Compromiso de cada colaborador:

- Vivir y promover los valores de Asunción Marketing en cada interacción, decisión y proyecto.
- Respetar y celebrar la diversidad, rechazando cualquier forma de discriminación o falta de ética.
- Ser parte activa de nuestra cultura, contribuyendo con idea, apoyo y un trato justo hacia compañeros y clientes.

Compromiso con nuestros clientes

- Trabajar con integridad, ofreciendo soluciones que reflejen nuestros valores y generen impacto positivo.
- Exigir y promover el mismo respeto y ética que practicamos internamente, porque creemos en relaciones basadas en la confianza mutua.

Juntos, nos comprometemos a hacer de Asunción Marketing no solo un gran lugar para trabajar, sino un ejemplo de cómo la cultura puede transformar el éxito en algo significativo y sostenible.