

MEMO EJECUTIVO: MUJERES EN EXPANSION
POR CAROLINA NIETO

"PROGRAMA UNIVERSITARIO DE
ESTUDIOS DE GENERO" - U.N.A.M.

000353

- 1.- /¿Por qué el sexo débil?/
- 2.- El Resentimiento
- 3.- La culpabilidad femenina
- 4.- La Intuición: ¿Un sexto sentido?
- 5.- La Visión Femenina
- 6.- ¿ Emoción o Acción?
- 7.- Inversión Perdida

10.15
10.622
3214

MUJERES EN EXPANSION

¿POR QUE EL SEXO DEBIL?

por Carolina Nieto

La autora es directora de Educación en Telos, SA de CV. Se desempeña como consultora en empresas mexicanas y como capacitadora de altos directivos y ejecutivos. Cursó su posgrado en Filosofía del Lenguaje en la compañía Logonet de Emeryville, California.

El rol que las mujeres jugamos en esta época nos ha llevado a incluir al hombre en actividades antes consideradas femeninas. Son realmente pocas las actividades que un hombre no puede hacer en el mundo de la mujer, y por ello paulatinamente se lo hemos ido pidiendo. Salvo la maternidad biológica, pareciera que todo podría ser aprendido por ellos si así lo decidieran.

En el caso inverso, si bien las mujeres nos hemos integrado a actividades tradicionalmente masculinas, por habernos incorporado a actividades productivas, sigue habiendo una limitante para intercambiar roles indistintamente, que nos impide compartir por completo las responsabilidades mutuas y ser compañeros. Y con esto no quiero decir que tengamos que ser iguales, pero sí

que existe la posibilidad de elegir roles indistintamente.

Me referiré aquí a ejemplos en la vida de familia y pareja que revelan esta situación con mayor claridad y complementan bien la observación de situaciones en el trabajo.

Oímos mucho la queja: "No me ayudas con la casa y con los niños", "¿por qué tengo que encargarme siempre yo de la casa?" Y del hombre: "tengo demasiado trabajo y cosas que hacer y no tengo tiempo para ayudarte". Ambas pueden ser válidas y, sin embargo, con poca frecuencia escuchamos: "Estoy cansada de los niños, cuídalos tú y yo te llevo el auto al taller al salir de mi reunión", o "te cambio, ¿qué tal que tú vas al super mientras yo hago las cuentas de la chequera?" Aquí hablamos de un compañerismo distinto que

permite una relación distinta.

En general, las mujeres seguimos viéndonos débiles en aquellas áreas que involucran actividad física o costumbres tradicionales. Algunas por requerir cierta "fuerza física", otras por nunca haber sido algo que hayamos desempeñado. Aunque no niego que existe diferencia corporal y que ésta marca capacidades distintas, no puedo dejar de pensar en situaciones en las que nosotras mismas hemos marcado los límites, ya sea por historia, tradición, falta de preparación o falta de interés por aprender a hacerlo o arriesgarnos.

Un buen ejemplo de cómo esto incide en el trabajo puede ser un proyecto que requiera que nos quedemos hasta tarde en la oficina. El argumento es que por ser mujeres no podemos regresar solas de noche, motivo por el cual no nos quedamos. Después nos quejamos de que "nos dejaron fuera" cuando nosotras mismas nos excluimos.

En el hogar, queremos que el hombre participe en la cocina, el cuidado de los niños, el manejo de la casa.

Pero, qué no nos pida que veamos algo del carro o de plomería porque eso no nos corresponde o ignoramos cómo hacerlo. Queremos que ellos aprendan cómo hacer las labores de casa pero no estamos en disposición de aprender a llevar las cuentas o a lidiar con el mecánico. Y no se trata de capacidad, sino de pasar por alto que tenemos roles tan asumidos, tanto por nosotras como por los otros, que no vemos la posibilidad de hacerlo.

Y, ciertamente, habrá quien le entre a todo —hombres y mujeres—, pero no es la generalidad y muchos de los problemas de relación con ellos se deben a este tipo de exigencias sin compromiso nuestro de regreso.

A veces estamos en las mismas, ninguno sabe cómo se hace, pero los roles asumidos van marcando quién se hace responsable de manera automática. Así, vamos formando las distintas relaciones tanto sociales como laborales.

La única forma de poder tener un intercambio real de responsabilidades, actividades y apoyo mutuo es bajo el compromiso de aprender y participar en las actividades del otro. Quizá el ser "débiles", como se dice de la mujer, se deba a que nunca nos hemos comprometido a no serlo. ◇



NIETO

en la sociedad, de modo que ya son cinco socios a partes iguales.

Un pacto entre los dos. Involucrado a fondo con lo suyo, Riveroll dedica de 12 a 14 horas diarias a su negocio ("es una carga pesada", acepta). Padre de un varón y una nena, se da tiempo para ver a sus hijos por las mañanas y los fines de semana. La comprensión de su esposa ha sido vital: "He recibido mucho apoyo de ella. Les ha inculcado a los niños la idea de que si no estoy en casa es porque me encuentro trabajando".

Casados hace siete años, Lucero — dueña industrial dedicada ahora sólo al hogar — ha llegado a quejarse, así como muchas parejas de hombres de negocios, de que su cónyuge pase tantas horas trabajando. Sin embargo, Riveroll le pidió apoyo haciéndola "partícipe del compromiso de hacer que esto crezca".

Además de que no le da tiempo de ir a comer con los suyos y debe contentarse con ir de escapada al Sanborn's de Polanco cercano a su oficina, debe viajar, por negocios, muy a menudo a Estados Unidos: hasta 10 veces al año.

Consciente de ello, la tirada del emprendedor es lograr trabajar para vivir, y no a la inversa. Su expectativa es limitar la jornada laboral a no más de nueve horas. Fuera de GCC, no tiene más negocios pues él y su socio acordaron echar toda la carne al asador con la consultora.

Fumador empedernido de hasta dos cajetillas al día — algo común en el gremio —, la ocupación de Riveroll es muy estresante pues se trabaja siempre contra el reloj y el calendario. Pese a todo, puede hacer vida social — mucha de ella con su socio — y en sus ratos libres realiza lecturas de negocios, aunque su principal distracción es la familia.

Para concluir, sopesa lo realizado en tan poco tiempo: "Empezamos sin capital y a veces nos quedamos a punto de hacer algunas cosas, lo que fue desagradable. El que no arriesga no gana. Hay que superar la sensación de fracaso. Somos líderes en varios campos y hemos hecho buena mancuerna con varias firmas extranjeras. Ya tenemos uno de los despachos más grandes de México, con clientes triple A, que están satisfechos con nuestro servicio". ♦

por Diego Arrazola Manterola
con Laura Ortega Gurza

MUJERES EN EXPANSION EL RESENTIMIENTO

por Carolina Nieto

La autora es directora de Educación en Telos, SA de CV. Se desempeña como consultora en empresas mexicanas y como capacitadora de altos directivos y ejecutivos. Cursó su posgrado en Filosofía del Lenguaje en la compañía Logonet, de Emeryville, California.

El resentimiento es en la organización una de las enfermedades que se reproducen como virus incontrolable. Vemos que existe, cómo se reproduce, pero no tenemos al vacuna para detenerla. A veces, ni siquiera vemos que existe, aun cuando sabemos que algo grave sucede, sin percatarnos de su presencia.

Con frecuencia, su origen está en la empresa, que lo provoca sin darse cuenta. Otras veces tiene que ver con personas específicas, resentidas sin saber por qué.

El hecho es que afecta seriamente el bienestar de las personas y la compañía. Hay incluso estudios que comprueban que vivir con resentimiento genera enfermedades físicas — desde la gastritis y trastornos biliares hasta el cáncer — como reacción a esta actitud permanente en algunas personas.

La empresa puede generarlos en su gente cuando no cumple lo que promete y no da lugar para que la gente reclame y la situación cambie. En las personas sucede por razones distintas, que a veces no tienen que ver con la empresa, pero igual se manifiestan, afectando el bienestar general. De esta situación última es de la que quiero hablar.

El resentimiento surge cuando algo no nos parece, nos molesta, no lo aceptamos y no nos comprometemos a hacer algo por ello, ya sea algo con nosotros mismos o con otros. Además, lo guardamos o lo compartimos con la persona inadecuada, por no poder enfrentar la situación.

Una de las causas que más frecuentemente está presente en la generación del resentimiento es nuestra incapacidad para distinguir y actuar frente a lo que puede o no cambiar.



NIETO

Saber aceptar. Hay cosas que fueron como fueron o son de tal manera que no las podemos modificar. Aquí no tenemos alternativa más que aceptar que así fueron o son y que debemos actuar a futuro a partir de aceptarlas, aunque no nos parezcan. Podemos perdonar y a partir de ahí iniciar una relación distinta o podemos intervenir y expresarnos para que algo suceda a través del tiempo. El mejor ejemplo es nuestro pasado: fue como fue y no podemos pelearnos con él. Tengo la estatura que tengo y no puedo enojarme por ello. Estudié donde estudié y no puedo resentirme por ello. Mi jefe es quien es y no puedo enojarme por no lograr que sea como quiero.

Hay, sin embargo, cosas que pueden cambiar, pero que no dependen de nosotros, o que tomarán tiempo para transformarse. La ciudad de México tiene tráfico y smog y pelearme con ello no me da ningún beneficio. Puedo participar en movimientos ecológicos o contribuir con mi responsabilidad de ciudadano, pero tomará tiempo antes de verla diferente. Puedo participar en el cambio de la mujer en México, aunque tomará tiempo para que tengamos una situación distinta. Puedo decidir participar de manera limitada o involucrarme en procesos de cambio de mayor magnitud, lo que de cualquier manera llevará tiempo.

En cambio, hay cosas que pueden cambiar, pero debo intervenir para que así sea. Mi situación en la empresa puede modificarse si me involucro en procesos de aprendizaje, si expreso lo que me sucede, si acepto que no todo saldrá como quiero, pero puedo trabajar por ello y esperar a que haya resultados a través del tiempo.

El problema está en que si me enojo porque las cosas no son como espero, me callo y lo guardo para algún día tener la carta en la mano, lo único que consigo es envenenarme con la conversación y no logro nada a cambio.

La única manera de resolver este resentimiento puede ser distinguiendo qué no puede cambiar y aceptarlo, aun cuando no esté de acuerdo; qué podría cambiar con el tiempo y cómo me involucro para cambiarlo; y, por último, aprender a enfrentar lo que debo cambiar y no esperar a que otros lo hagan por mí. ◇

FRANQUICIAS LOS FRANQUICIANTES

por Juan Huerdo Lange

El autor es director general del Centro Internacional de Franquicias.

La franquicia no es tan sólo un método de mercadotecnia y distribución. En una amalgama especial de dos partes distintas: el franquiciante y el franquiciatario, quienes establecen una relación de negocios única y compleja.

Los franquiciantes constituyen una categoría especial de empresarios. No se concretan a vender un producto o servicio; también deben conocer el mercado en el que participarán sus franquiciatarios y desarrollar el programa de franquicias en beneficio de éstos.

Hoy en día existen cerca de 120 diferentes categorías de giros comerciales, industriales y de servicios que tienen

que ver con esta modalidad de negocios. Los giros base de los franquiciantes pudieron haber sido la imprenta, la venta de helados o la limpieza comercial, por ejemplo. Ahora que han llegado a ser franquiciantes, se han involucrado en un negocio nuevo y diferente.

La mayoría de los franquiciantes son del tipo empresarial. Sus compañías son principalmente privadas. Sin embargo, existen muchas empresas públicas (cotizan en bolsa) multinacionales que se han dedicado a este sistema de negocios. Los servicios de *Metropolitan Life (Century 21, Real Estate Corporation)*, *Pillsbury (Burger King Corporation)*, *Pepsi Co. (Pizza Hut, Inc.)*, *Marriott Corpora-*



entero), aunque te las pidan. T. ¿oco seas el primero en proponer, ni siquiera un sueldo tentativo. A la pregunta: "¿Cuánto le gustaría ganar?", contesta: "Sé que esta empresa paga bien a su gente valiosa, quiero que me conozcan trabajando y ustedes me indicarán la percepción por mi desempeño". Tampoco anotes dónde estudiaste tu kinder, primaria, secundaria o preparatoria. Asimismo, a nadie le importa el número de tu licencia o cartilla (a menos de que busques un trabajo específico como guarura, chofer, velador, taxista u oficios similares).

Del mismo modo, nunca agregues nombres y edades de tus hijos, ni los cursitos que has tomado.

Novena: Elabora tu currículum o el resumen de tu actividad profesional. ¡Aquí está tu venta! A lo sumo, en dos hojas blancas escribe con buena ortografía lo siguiente:

1. Explica brevemente tu habilidad. Ejemplo: "Tengo experiencia de cinco años en el diseño y flexibilización de procesos de producción, así como del incremento de su eficiencia".
2. Explica brevemente tus antecedentes académicos superiores e institución.
3. Anota tu experiencia profesional:
 - a) puesto (y su objetivo)
 - b) empresa
 - c) periodo en el puesto
 - d) responsabilidad
 - e) resultados (si no tuviste éxito, explica por qué).

Es todo. Lo demás, te corresponde venderlo durante la entrevista. En ella, escucha. El mejor vendedor es aquél que tiene un buen producto y sabe escuchar para informarse sobre las necesidades presentes y futuras del contratante potencial. Aquí sabrás si eres un buen producto y eres buen vendedor o viceversa.

En la entrevista van a indagar sobre los siguientes aspectos: tú, tu familia, tu experiencia, tus conocimientos, tus actitudes y tus posibilidades. ¿Quieres un trabajo? Prepara por escrito la respuesta a todas las posibles preguntas que pudieran hacerte. Mientras más hables, menos oportunidad tendrás de quedarte con el puesto.

¡Suerte! Si tienes siempre a la mano tu currículum actualizado, no serás un desempleado sorpresivo. Al menos, no por mucho tiempo. ◇

MUJERES EN EXPANSION LA CULPABILIDAD FEMENINA

por Carolina Nieto

La autora es directora de Educación en Telos, S.A. de C.V. Se desempeña como consultora en empresas mexicanas y como capacitadora de altos directivos y ejecutivos. Cursó su posgrado en Filosofía del Lenguaje en la compañía Logonet de Emeryville, California.

Una de las emociones más constantes en la mujer y que tiene mayor repercusión en su bienestar es sentirse "culpable". Ha sido un punto con el que he trabajado mucho en mi situación personal y que he podido compartir con un gran número de mujeres que se encuentran en situaciones conflictivas.

A esta emoción contribuyen considerablemente los hombres, los padres, la pareja, los hijos, los amigos, quienes —sin darse cuenta— la provocan o la refuerzan. Es algo que quisiéramos cambiar y que nos hace sufrir, pero que es

este sentimiento que habitualmente surge en situaciones como las siguientes: por ejemplo, cuando decidimos que hay algo que queremos hacer o que creemos es una oportunidad que vale la pena, como elegir un trabajo que incluye viajes constantes; comenzar a trabajar después de tener un hijo o hacer un viaje que consideramos importante. Esta situación, por sí misma, podría no necesariamente generar culpa, ya que podríamos hacer todo esto sin problema alguno, con o sin la aprobación de otros.

Diferentes percepciones. La culpa sur-

difícil de revertir. Lo interesante es poder ver qué la origina y por qué nos encontramos atrapadas en ella, al parecer sin poder hacer nada. Al observarla y analizarla es posible aprender a enfrentar las situaciones de manera distinta. En conversaciones con otras mujeres, hemos visto que el problema radica en la forma femenina de ver los problemas. Por ello, lo planteo como algo que la mujer debe aprender independientemente.

Veamos entonces qué produce



NIETO

FRANQUICIAS

EL MITO DEL EMPRENDEDOR

por Juan Huerdo Lange

El autor es director general del Centro Internacional de Franquicias, empresa especializada en desarrollo y promoción de sistemas de franquicias, y autor del libro *El sistema de franquicias*.

Sabía usted que —aun y cuando crean serlo— la gran mayoría de los empresarios del mundo no son emprendedores?

En nuestro país, el empresario promedio (no estoy hablando del *junior* que recibe la mesa puesta), en su gran mayoría, ha podido comprender el alcance de sus objetivos a partir de una tremenda lucha en su interior. En general, inician su actividad en condiciones muy similares. En el caso de quienes trabajan para alguna organización, 99% están seguros de ser los mejores en su puesto, pero no son comprendidos por la misma. Por ello, después de muchos desvelos, acaban tomando la decisión de iniciar por cuenta y riesgo personal su propio negocio.



HUERDO

Casi todos han desarrollado un trabajo técnico para las organizaciones donde han prestado sus servicios: contadores públicos, abogados, ingenieros, administradores, economistas, arquitectos, diseñadores... Han sido los mejores en su posición, pero trabajando para otro. Hasta que un día se despiertan con una sensación diferente —el espíritu emprendedor—, desde ese día su vida cambia radicalmente y ya nunca volverá a ser igual.

Dentro de uno mismo se inicia el cuestionamiento: ¿para qué estoy haciendo esto? ¿Por qué estoy trabajando para este explotador? Yo sé tanto o más del negocio que el mismo dueño, yo soy quien hace toda la operación, etcétera.

Seguridad fatal. Solemos estar seguros de que si entendemos y desarrollamos perfectamente el trabajo técnico de un negocio, podemos entender cualquier negocio que desarrolle ese mismo trabajo técnico.

Sin embargo, esto no es verdad y no puede ser así. El trabajo técnico de un negocio y un negocio que desarrolla un trabajo técnico son dos cosas totalmente diferentes. Por ello, para este gran técnico que tuvo la inspiración del espíritu empresarial, el negocio no es el emprender y desarrollar un gran proyecto, sino únicamente ubicar un lugar dónde ir a trabajar sin jefe. Así, el ingeniero inicia una constructora, el peluquero inaugura su peluquería, el carpintero monta una planta para hacer muebles finos, el abogado se asocia con otro e inician un despacho, el músico abre una tienda de discos e instrumentos musicales.

ge cuando aparecen interpretaciones que se contraponen a las nuestras o se ven amenazadas por nuestras decisiones. Por ejemplo: nuestros padres no aprueban los viajes de trabajo porque se quedan solos; comenzamos a trabajar y nuestro marido se queja de que no atendemos a los hijos como antes o la pareja no aprueba el viaje que queremos hacer porque es un "gasto inútil". Aquí es donde la situación se pone al rojo vivo. Nos sentimos mal si tomamos la decisión, pero también si no la tomamos.

Veamos uno de los ejemplos: decidir trabajar y atender la familia. Por un lado, estamos convencidas de que es algo importante que necesitamos hacer. Por otro lado, aparecen observaciones de la pareja o los padres sobre cómo "deberíamos" actuar, a partir de lo cual nuestra propia vocecita interna nos dice: "No estás haciendo todo como debías".

Son, pues, dos conversaciones que tenemos a menudo con nosotras mismas: lo que "quiero hacer" y lo que "debería hacer". La forma en que conciliamos estas dos conversaciones es con una tercera: "Quiero hacerlo, aunque no debería y por eso me siento culpable".

Sentirnos culpables es algo que inventamos para darle congruencia al "querer" y al "deber", sin entrar nunca a cuestionar este "debe ser" que afecta nuestras decisiones.

De esta manera, cada vez que enfrentamos un momento de decisión o un conflicto por algo que está faltando, en lugar de buscar alternativas y acción, evaluamos nuestro rol a partir de las expectativas que otros, por la tradición en que hemos sido educadas, tienen de nosotras y, que al no cumplirse, nos hacen pensar que lo que está mal es nuestro actuar. Y no lo atribuimos a los esquemas a partir de los cuales nos evaluamos. En el ejemplo citado antes, lo que no cuestionamos son las expectativas que los padres o la pareja tienen de nosotras, así como nuestra propia interpretación de lo que significa ser esposa, madre o hija.

Este es un momento que requiere buscar nuevos esquemas, nuevas interpretaciones, que nos permitan conciliar lo que queremos a través de plantear formas distintas e innovadoras para vivir en pareja, en familia y en el trabajo con mayor bienestar. ◇

REINA & WITKER

Abogados

ARTURO REINA ANTUÑA
JORGE WITKER VELASQUEZ

- Consultores en Comercio Exterior (GATT)

- Prácticas Desleales de Comercio, Dumping y Subvenciones

- Corporativo

- Administrativo

y

- Adecuaciones y Regularización en Ecología y Protección del Ambiente

LOUISIANA No. 54

COL. NAPOLES

C.P. 03810

MEXICO, D.F.

FAX: 5 43-23-23

TEL.: 5 43-48-59

TELEX: 1764222 GEMAME

Si llegó la hora del cambio...

Ya sea de casa o de empresa, su nueva residencia o centro de trabajo nos interesa.

Su nueva dirección nos permitirá enviarle al sitio correcto nuestra revista y seguir en contacto con usted como suscriptor de

expansión



Llámenos por favor a los teléfonos 207-20-66 524-26-02 y 524-18-09 para servirle como usted se merece.

Memo Ejecutivo

MUJERES EN EXPANSION

LA INTUICION: ¿UN SEXTO SENTIDO?

por Carolina Nieto

La autora es directora de Educación en Telcel, S.A. de C.V. Se desempeña como consultora a empresas mexicanas y como capacitadora de altos directivos y ejecutivos. Cursó su maestría en Filosofía del Lenguaje en la compañía Logonet de Emeryville, California.

Las mujeres podemos, en algunos momentos, ver "algo" que los hombres no suelen ver. "Nos late" que alguien anda en problemas, "intuimos" que la persona con la que hablamos no es de confiar, "sentimos" que algo anda mal, etcétera.

Esto lo vemos como un sexto sentido, como algo "mágico" con que nacemos, como un "don femenino". Pero vale la pena preguntar: ¿A que nos referimos cuando decimos que la mujer es intuitiva?

Veámoslo con el ejemplo de una madre. En el diario convivir con su hijo, la madre puede distinguir si lo que éste pide es comida, agua o atención, tanto por la capacidad de observación que le da la continua convivencia con él, así como por la orientación que desde niña ha tenido en el ámbito de emociones, sentimientos, actitudes y reacciones.

De hecho, esto no pasa al inicio con el primer hijo; ocurre a través del tiempo. Vivir observando lo que le pasa al bebé, después de intentar una y otra cosa, le permite a través del tiempo distinguir lo que quiere. A este sentir que ocurre en forma automática



NIELO

La mujer ha sido educada para controlar sus emociones y sentimientos. Ella vive lo que le pasa y, por lo mismo, cuando esto les pasa a otros. El hombre es educado para la acción, a no reconocer sus emociones, a no llorar ni ser débil... en definitiva, a no vivir sus emociones. Esto va marcando una diferencia entre lo que podemos observar cuando adultos y a los ámbitos a los que damos importancia.

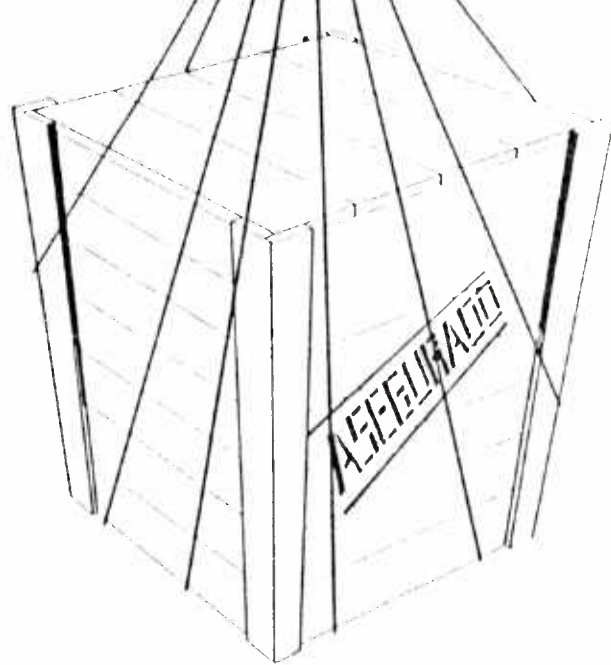
Por ello, para él, que la mujer pueda hacer estas observaciones le parece como algo difícil de entender o como una cualidad inexplicable. Considerándola, entonces, como una capacidad de observación, ¿podemos ver la "intuición" como algo útil en otros ámbitos? ¿La mujer podría hacer ver sus observaciones con fundamento, y no sólo como un "me late" o "siento que", para ser escuchada con seriedad? ¿Qué es lo que tenemos que distinguir para que ello ocurra?

Comencemos por distinguir entre nuestras interpretaciones o "intuiciones" y los hechos que ocurren. Por ejemplo, cuando decimos que alguien ha disminuido su rendimiento en el trabajo, podemos tener diferentes interpretaciones de lo que pasa: la persona "ha perdido el interés", "ya no está comprometido con la empresa", "tiene problemas personales", etcétera. Los hechos aquí son: no llega a tiempo a trabajar, no entrega sus reportes a tiempo, no coordina el trabajo con sus compañeros, etcétera. Es diferente el hecho a la interpretación que nosotros le damos.

La capacidad de distinguir estos dos elementos nos permite ver que hay ciertas acciones que pasan, a partir de las cuales nosotros "intuimos" algo. Pero lo relevante es poder mostrar que nuestra observación no es un puro "sentir", sino que está dada por nuestra capacidad de hacer interpretaciones automáticamente en ciertos ámbitos, frente a ciertas situaciones o hechos que sirven de fundamento para lo que planteamos.

Esto permite que quienes nos escuchan puedan no sólo entender por qué lo decimos, sino hacer algo al respecto con resultados concretos. De esta manera nuestra aportación contribuye a nuevas alternativas para resolver lo que sucede, ya que en la organización de hoy son neces-

Le aseguramos ventas de exportación de inmediato



OFICINA MATRIZ
Invergentes Sur No. 587
Col. Hipódromo
C.P. 01810 México, D.F.
Apdo. Postal No. 27 520
Tels.: 487 53 29
534 36 26
536 90 43
Teléx: 1723299 SECEME
Teléfono: 523 86 20

COMESSEC MONTERREY
Av. Pablos de Olvera No. 134 Ote.
Edif. Condominio Monterrey
2o. Piso Despacho 209
C.P. 64000 Monterrey, N.L.
Tels.: 40 20 05
43 83 47
Teléx: 382453 SEMYME

COMESSEC GUADAJARA
Av. Alameda No. 1398
Col. Moderna
C.P. 44100 Guadalupe, Jal.
Tels.: 11 23 98
11 24 68
Teléx: 681879 SCSGIME

COMESSEC TIJUANA
Calle Bn. Hn. 1941 A 5o. piso
Zona Central
C.P. 22000 Tijuana
Baja California
Tel.: 88 05 40
Teléx: 524782 SCSHIME

COMESSEC LEÓN
Av. Morelos s/n. Esquina
Hernández Álvarez
C.P. 37000 León, Guanajuato
Tels.: 307 20
402 12
Teléx: 120469 SECEME

COMESSEC MÉRIDA
Calle 21 No. 93 E
Entre Calle 14 y Av. Alemán
Col. Itzimé
C.P. 97200 Mérida, Yucatán
Tel.: 26 28 78
Teléx: 753471 IMCEME

COMESSEC CD. JUÁREZ
Av. Adolfo López Mateos
No. 1288 Local 2
Fracc. Los Olivos
C.P. 32710 Ciudad Juárez, Chih.
Tel.: 364 06
Teléx: 33345 COMSME

COMESSEC PUEBLA
El Oriente No. 21 Local A
Col. Ilhuicatlil
C.P. 72530 Puebla Pue.
Tel.: 40 38 27

Con Cobertura Dinámica

Con el nuevo sistema Cobertura Dinámica de Compañía Mexicana de Seguros de Crédito, S.A. sus ventas de exportación a crédito quedan aseguradas en el momento mismo en que usted cierra la venta.

Así, con Cobertura Dinámica COMESEC usted economiza tiempo y adquiere la certeza del cobro de sus ventas al extranjero.

Si usted exporta a los Estados Unidos, Canadá o Puerto Rico, consúltenos acerca de nuestro nuevo servicio de Cobertura Dinámica COMESEC, que le asegura sus ventas al exterior de inmediato.



COMESEC

COMPANIA MEXICANA DE SEGUROS DE CREDITO, S.A.

En exportación su seguro...
servidor.

AUT. CREDS. OF. NIJA. 167056 EXP. 232 9 (S. 132) DEL 1 DIC. 1982