



Juan Rocha

Este texto es un resumen del artículo titulado Cambios en la tenencia de la tierra en Huando: un análisis de las trayectorias ideológicas y socioeconómicas de los trabajadores beneficiados por la Reforma Agraria. El texto completo de Juan, egresado de la PUCP, fue electo finalista en el V Concurso Mundial para Junior Sociologists organizado por la International Sociological Association (ISA) en 2010. A continuación un paseo por una de las reformas más importantes del siglo XX en nuestro país y sus consecuencias. A cuarenta años de la Reforma Agraria ¿Qué evaluación hacen los trabajadores agrarios de estos cambios? ¿Cómo han interpretado este proceso?

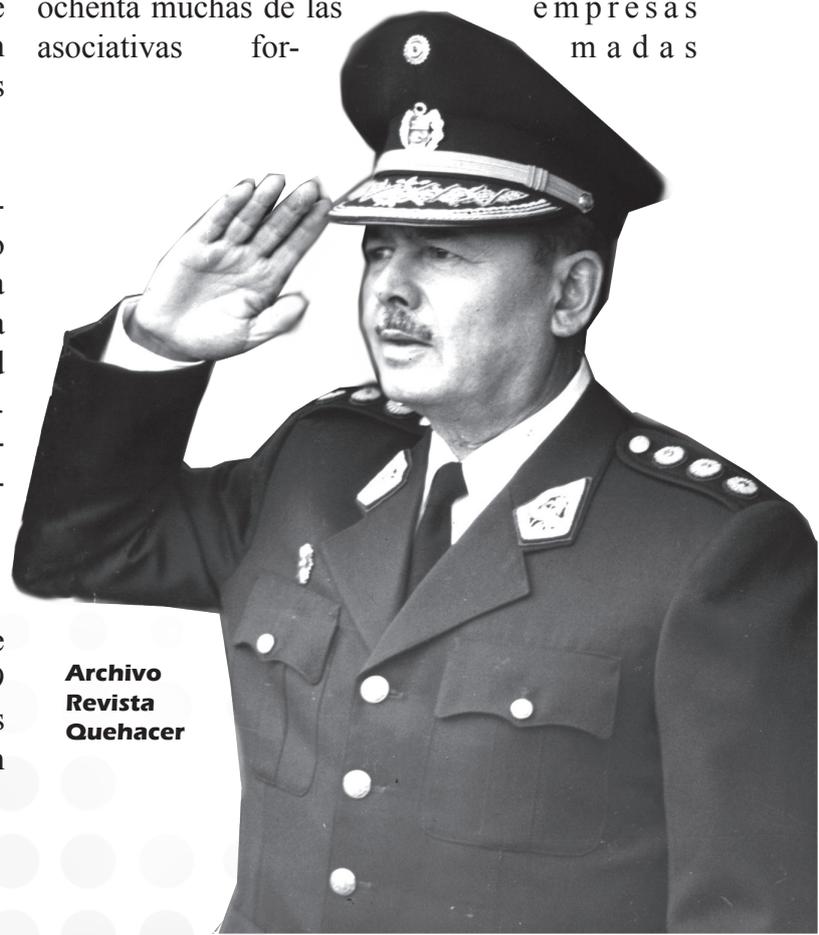
Contexto General

En el Perú, a fines de los años sesenta del siglo pasado, se materializaron una serie de medidas destinadas a reestructurar la propiedad de las tierras agrícolas. El escenario rural de entonces se caracterizaba principalmente por una extrema concentración de la propiedad de la tierra, a eso se le sumaba la pobreza extendida entre la población del campo y la difusión de relaciones laborales precapitalistas, principalmente en la sierra.

En 1968 el General Velasco Alvarado dio un golpe de Estado y el 24 de junio de 1969 promulgó la Ley de Reforma Agraria. Esta ley contemplaba la eliminación del latifundio y el minifundio y la creación de empresas asociativas cuya propiedad estaría en manos de los trabajadores del campo. Las haciendas fueron reemplazadas por Cooperativas Agrarias de Producción (CAP), Sociedades Agrícolas de Interés Social (SAIS) y Empresas Rurales de Propiedad Social (ERPS). Esta reforma se aplicó principalmente en la costa y en la sierra de Perú. En la década de 1969-79 se llegaron a expropiar 15826 fundos y más de 9 millones de hectáreas. La mayor parte de estas tierras se adjudicaron a 370 mil beneficiarios. En

los valles costeros se llegaron a formar cerca de 360 Cooperativas Agrarias de Producción, controlando cerca de la mitad de las tierras de cultivo de estos valles.

Para fines de los años setenta y principios de los ochenta muchas de las empresas asociativas formadas



**Archivo
Revista
Quehacer**

quedaron al borde de la quiebra. El país atravesaba una crisis económica y a la falta de apoyo del Estado se sumó el hecho que muchas cooperativas tuvieron serios problemas de gestión. En un inicio la tierra empezó a repartirse de manera informal entre los socios de las empresas, ya que esas divisiones eran ilegales. La reglamentación de los procesos de parcelación iniciados de facto se dio en el gobierno de Fernando Belaúnde, en 1984. Las cooperativas se parcelaron y la tierra fue repartida entre sus socios. Este escenario se mantiene hasta la actualidad.

Este es el contexto del presente estudio. Con base en esto se planteó el objetivo de analizar los cambios ocurridos en Huando -ex hacienda agrícola de la costa central de Perú- en cuanto a la reestructuración de la propiedad de la tierra y la reorganización del trabajo desde la Reforma Agraria hasta el actual contexto de parcelación, para comprender las consecuencias (socioeconómicas, ideológico-políticas y culturales) que este proceso trajo en la vida de los trabajadores agrarios de esa zona.

Se prestó especial atención a cómo los cambios en la tenencia de la tierra han ido redefiniendo no sólo las relaciones de los trabajadores de Huando en lo laboral sino también en la vida cotidiana, así como al surgimiento nuevos criterios de auto-diferenciación entre ellos.

La metodología empleada ha sido básicamente cualitativa. Se realizaron 18 entrevistas -a modo de historias de vida- a personas que vivieron de cerca el proceso de cambios en la tenencia de la tierra en Huando desde la Reforma Agraria hasta el actual contexto de parcelación. Las entrevistas fueron realizadas entre el 2006 y el 2007. Son dos las principales dimensiones de análisis en la vida de los sujetos que resultaron de interés para este caso:



1) Dimensión simbólica: que tiene dos aspectos: a) las expectativas y valoraciones del trabajo, la política, el prestigio y la autoridad y; b) la lucha por los mecanismos de nominación.



2) Dimensión socioeconómica: salario, condiciones laborales, condiciones de vida, extensión de la propiedad.

Estas variables fueron analizadas en tres momentos: El período de hacienda, el período de la cooperativa y, finalmente, el contexto de parcelación. Se ha combinado la recopilación de información en campo con la revisión bibliográfica sobre la zona de estudio y sobre el proceso de Reforma Agraria. Para el análisis se han empleado también referentes teóricos de diversos autores como Karl Marx, Max Weber, George H. Mead, Anthony Giddens, Richard Jenkins y Pierre Bourdieu.



Principales características de la hacienda en el Perú

La hacienda fue, por un lado, una institución económica y social para la explotación de la tierra; y, por otro, un patrón de establecimiento humano. José Matos Mar -en base al modelo dicotómico para el análisis de clases propuesto por Karl Marx - explica que la hacienda como institución socioeconómica se basó en un sistema de relaciones de dos grupos jerarquizados y polarizados: el grupo propietario y el grupo de trabajadores. El primero era un grupo social reducido y aparecía como dominante. Por otro lado se encontraba el grupo de los trabajadores, que podían ser permanentes o temporales, además del personal especializado, el personal administrativo y los yanacunas. La hacienda se llegó a constituir en una estructura de poder, convirtiéndose en el siglo XX en la organización más importante de dominio de la tierra a manos de un reducido grupo social que controlaba la producción agrícola nacional. En ese período las haciendas de la costa afrontaron un importante proceso de modernización que les permitió estar mejor equipadas, orientando su

producción a cultivos de exportación.

Podemos graficar la hacienda como un campo social –en términos de Pierre Bourdieu - que representa tanto un espacio de trabajo como un espacio de vida. Si bien el objetivo de la hacienda fue la explotación de la tierra, la estructura organizativa para la realización de tal fin permitió que se convirtiera también en un espacio de vida, donde tanto los trabajadores como sus familias interactuaban cotidianamente entre ellos y con los patrones. Estos últimos definían las normas de vida a su interior, impartían justicia y sanciones. Sobre este punto es conveniente mencionar que el campo social es un campo de fuerza donde las reglas de juego se imponen a todos los participantes.(13)

Principales características de hacienda en el valle de Huaral

La organización del trabajo en la hacienda se puede clasificar en tres niveles(14) :

- **Un primer nivel** conformado por los propietarios o el directorio. Existía un gerente administrador que podía ser el mismo propietario u otra persona.
- **En el segundo nivel** se encontraba el personal administrativo dividido en tres conjuntos: el administrador (que puede ser el propietario) acompañado del personal técnico y profesional, el personal de oficina (cajeros, planilleros, etc.) y el personal de campo (apuntadores, mayordomos, caporales, guardianes).
- **En un tercer nivel** se encontraban los trabajadores, divididos en dos grupos: los especializados (choferes, mecánicos, tractoristas) y los braceros o peones (permanentes y eventuales).

La marcada jerarquización laboral era un elemento de distinción entre los trabajadores. Los miembros de cada grupo se esforzaban por mantener una distancia con respecto a los demás y al mismo tiempo se esforzaban

por ascender en la escala del trabajo para gozar de mayores privilegios. Nos habíamos referido a la hacienda en términos de un campo social, sobre esto Bourdieu señala que el campo social es también un espacio de lucha y competencia donde los agentes intentan modificar su posición en él(15). Las relaciones entre trabajadores tenían una gran cantidad de matices, no eran sólo de trabajo pues la hacienda también era un espacio de vida. Las posiciones dentro del campo social dan origen a hábitos similares o estilos de vida similares. Bourdieu explica que los hábitos son también diferenciadores, es decir funcionan como esquemas clasificatorios(16). Max Weber se refiere a este fenómeno con su concepto de status. Éste se expresa en la reproducción de estilos de vida diferenciados, lo cual puede derivar en la formación de grupos de status específicos. (17)

Historia de una naranja

En el siglo XIX la familia Graña pasó a tener la propiedad de las tierras de Huando mediante el matrimonio de Waldo Graña, emigrante español, con Andrea de los Reyes y Lagarcha. Esta última era hija única de Andrés de los Reyes, un terrateniente que recibió las tierras de Huando como retribución por el apoyo brindado a las tropas del





general José de San Martín, cuando éstas pasaron por el valle de Huaral, durante la guerra de independencia(18).

Fue Antonio Graña Reyes, hijo de Waldo Graña, quien introdujo las primeras yemas de naranja sin pepa “Washington Navel” más conocidas como “Naranjas Huando”, famosas a nivel nacional. El cultivo de la naranja paulatinamente se fue extendiendo por toda la hacienda en los años cuarenta(19). Así, Huando dejó de lado el algodón, cultivo tradicional del valle de Huaral por aquella época, para llevar a cabo un proyecto de gran éxito generando imitación en otras haciendas(20). Años más tarde los hijos de Antonio Graña Reyes, Antonio y Fernando se hicieron cargo de la hacienda hasta la llegada de la Reforma Agraria. Esta fue la época de mayor apogeo de la hacienda Huando.

En abril de 1958 un grupo de trabajadores de la hacienda, inconformes con las condiciones laborales que gozaban hasta el momento funda el Sindicato de Trabajadores y Braceros de la hacienda Huando. Los reclamos ya no se efectuaban de manera individual frente a los dueños, sino se discutían a través de un pliego de reclamos(21).

La Reforma llega a Huando

Hacia fines de 1969 tratando de evitar la expropiación de sus tierras los dueños de Huando dividen la hacienda en 73 lotes, 10 de ellos divididos entre los familiares de los dueños y gente de confianza, ocupando la mayor parte de dichas tierras. El resto de lotes fueron repartidos entre los trabajadores y capataces que habían mostrado

mayor fidelidad a los dueños(22). A este hecho se le conoció como “parcelación por iniciativa privada”. Aunque la hacienda había sido dividida prácticamente seguía funcionando como una misma unidad productiva.

El sindicato de Huando se opuso desde el inicio a esta parcelación y realizó marchas de protesta al Ministerio de Trabajo en Lima. Esta parcelación se rechazó por no mostrar significativos cambios



en cuanto a la estructura de propiedad de la tierra y por no beneficiar a la gran mayoría de trabajadores del campo. Luego de un año de huelgas, movilizaciones y enfrentamientos el Sindicato consiguió que se anulara esta parcelación en Huando. Si bien la parcelación fue anulada ésta no afectó a un grupo de 39 pequeñas parcelas que suman alrededor de 200 ha, entregadas a ex obreros de la hacienda allegados a los propietarios(23). De esta manera nace un primer grupo



de parceleros. El resto de las tierras pasarían a formar parte de la Cooperativa Huando.

Los trabajadores tenían distintas posiciones respecto a los cambios introducidos con esta reforma. Al interior de la hacienda Huando se empieza a generar una división entre trabajadores que llegó incluso a los enfrentamientos entre los llamados “amarillos” (o pro patronales) y los “rojos” (sindicalistas). Estas formas de llamar al otro corresponden a las luchas por el derecho a la nominación, de imponer una visión legítima del mundo social, luchas presentes dentro de todos los campos sociales(24).

Los trabajadores beneficiados por la parcelación por iniciativa privada remarcan el vínculo que tuvieron con los patrones, la confianza, la honradez, la cercanía, el buen desempeño laboral, son algunos de los argumentos que emplean para explicar la preferencia de los dueños al momento de entregarles una parcela. Los ex miembros del sindicato entrevistados hablaban de “burla de la ley”, pues los dueños conservaron para sí alrededor de 800 ha repartidas entre familiares y otros testaferros.

“El patrón soy yo”

El 1 de junio de 1972 un Comité Especial de Administración se hizo cargo de las tierras afectadas en Huando para posteriormente ceder la administración a los trabajadores a través de la Cooperativa. Este Comité estaba en manos de una administración estatal y representa el paso previo a la adjudicación definitiva de las haciendas(25). La empresa fue entregada completamente a sus trabajadores el 29 de junio de 1973.

Un aspecto importante a resaltar en la estructura de funciones de la cooperativa es que los dirigentes frecuentemente fueron elegidos entre los que de alguna manera destacaron antes de la Reforma Agraria: dirigentes del sindicato, trabajadores con conocimientos técnicos, trabajadores con fuerte personalidad(26). En Huando los dirigentes sindicales que lucharon en contra de la parcelación por iniciativa privada fueron nombrados en los cargos más importantes de la Cooperativa(27).

Con miras a marcar una ruptura con el sistema anterior los promotores de la Reforma Agraria insistieron mucho sobre el hecho de que los campesinos eran los nuevos dueños de la tierra. Esto trajo consigo una tendencia de éstos a adoptar la conducta del antiguo patrón. Como refieren los entrevistados, muchos trabajadores decían: “si ahora soy el dueño, ¿para qué voy a trabajar?”. Se produjo una imitación del patrón, asumiendo la idea tergiversada de que el patrón no trabaja. No se supo reconocer que si bien el patrón no trabajaba en el campo, sí gestionaba, se encargaba de la conducción, coordinación y planificación de la empresa. Con esta actitud de los trabajadores la productividad de la empresa disminuyó considerablemente.

La constatación por parte de los trabajadores que, al cabo de un tiempo, sus condiciones de pobreza no desaparecían bajo el sistema cooperativo los alentó a buscar beneficios bajo otra modalidad: en los servicios que prestaba la Cooperativa y en las posibilidades que el puesto de dirigente ofrecía. Efectivamente, los dirigentes pudieron sacar provecho de su posición para obtener ingresos extra: cobro de dietas por asambleas,



cobro de viáticos, etc. A esto se suma las constantes acusaciones de corrupción. El resto de socios buscó sacar provecho de los servicios que la cooperativa ofrecía (préstamos, educación, salud, transporte, etc.) haciendo un uso excesivo e irresponsable de dichos servicios. A estos excesos hay que agregar los continuos préstamos con la banca que generaron una importante deuda y la inclusión de nuevos socios que aumentó los gastos en planillas, así como el presupuesto en los diversos servicios que se ofrecían. Las consecuencias de los excesos se hicieron evidentes: la Cooperativa entró en una seria crisis. Al final unos culpan a otros. Los socios culpan a los dirigentes por su mala gestión, excesos y corrupción. Los dirigentes culpan a los otros socios por su falta de trabajo.

Otro aspecto importante a señalar es que los trabajadores de Huando tienen la percepción que con la llegada de la Reforma Agraria se perdió un principio de autoridad existente durante la hacienda y alrededor de la figura del patrón. Desorden, poca dedicación al trabajo, mala administración, incumplimiento de las normas son algunas de las consecuencias que se señalan producto de

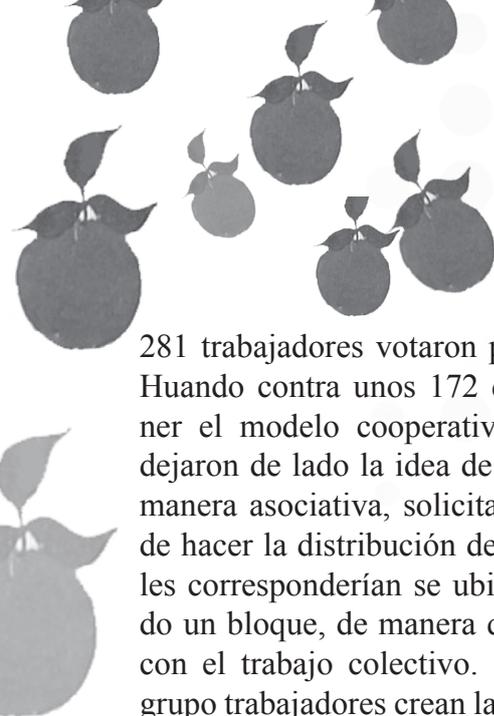
la desaparición de la hacienda y del patrón. Sin embargo criticaban la autoridad concedida a los dirigentes, autoridad a la que se asocian comportamientos opresores e injustos, llamaban a los dirigentes “nuevos patrones”. Es decir, cuestionan y reclaman al mismo tiempo el principio de autoridad asociado a la figura del patrón. Como señala Patricia Ruiz Bravo después de la Reforma Agraria el patrón queda como una metáfora para hablar de poder, pues pese a los cambios materiales su huella está fuertemente impregnada en los imaginarios y prácticas de las poblaciones campesinas(29).

Parcelación y descolectivización



El tema de la parcelación de Huando fue muy discutido entre sus trabajadores, si bien era evidente que la cooperativa estaba en crisis, no todos estaban de acuerdo con disolverla y dividir la tierra entre los socios. El debate fue finalmente llevado a una Asamblea General de Socios en 1992, para que por votación se decidiera el futuro de Huando. Los trabajadores decidieron par-





celar la empresa. Un total de 281 trabajadores votaron por la parcelación de Huando contra unos 172 que preferían mantener el modelo cooperativo. Estos últimos no dejaron de lado la idea de seguir trabajando de manera asociativa, solicitaron que al momento de hacer la distribución de las parcelas, las que les correspondieran se ubiquen juntas, formando un bloque, de manera que puedan continuar con el trabajo colectivo. Sobre esta base este grupo trabajadores crean la Empresa Agroindustrial Huando Sociedad Anónima, más conocida como Emagrín Huando S. A., manejando alrededor de 400 ha. Tenían cultivos de mandarina, pecano, palta y naranja. A cada uno de los demás trabajadores (que estaban de acuerdo con la parcelación de la Cooperativa) se les entregó 2.4 hectáreas. De esta manera los trabajadores de la Cooperativa se dividen en dos grupos: el grupo que forma Emagrín y el grupo de nuevos parceleros.

Disuelta la Cooperativa se reparten los activos y pasivos de la empresa, por lo tanto la deuda fue también repartida. El grupo de parceleros a través de la conformación de una cooperativa agraria de usuarios (CAU) logró cancelar su deuda tanto con proveedores como con la banca, aunque no sin problemas pues tuvieron que generar los mecanismos que les aseguren el cumplimiento de los compromisos de pago. Con dificultades para pagar su deuda los socios de Emagrín Huando reciben en 1997 la oferta de un grupo de empresarios para comprarles sus acciones. A cada uno se les ofreció \$13 500 por aproximadamente 2.4 ha, un precio que estaba por debajo del valor real de esas tierras. Los trabajadores de Emagrín aceptaron la oferta con entusiasmo. Al cabo de dos años los nuevos propietarios de la empresa no lograron cancelar la deuda.

En 1999, el banco Interbank, principal acreedor, toma posesión de la empresa. En el 2005 Interbank vende las acciones al Banco de Crédito, otro de

los acreedores de Emagrín. De esta manera las tierras pasan a ser propiedad del grupo Romero, uno de los principales inversionistas del país, que cambió el nombre de la empresa a Santa Patricia, manejan actualmente 417 hectáreas destinadas al cultivo de espárragos, mandarinas y paltas.

Mirando el pasado: evaluación de los trabajadores

Hoy, 18 años después de haberse producido la parcelación de Huando sus trabajadores, tanto parceleros como ex socios de Emagrín, siguen defendiendo su posición siempre en comparación a un “otro”.

Si bien es cierto que la mayoría de ex socios de Emagrín reconocen las limitaciones que al final impidieron que alcanzaran el éxito como empresa, también tratan de demostrar que muchos de los parceleros, por haber escogido la opción del trabajo individual tienen una situación precaria. Uno de los argumentos frecuentes entre los ex socios de Emagrín para justificar su preferencia por el trabajo asociativo es la poca rentabilidad del minifundio. El sueño de la parcela propia como vehículo para ascender socialmente termina siendo desacreditado por este grupo. El fenómeno de la parcelación tiene, en este grupo, una connotación negativa, la parcelación no solamente habría tirado por la borda las expectativas de una mejora individual, sino que se le atribuye la destrucción de Huando en su totalidad, el comienzo de un vida en donde cada quien cuida lo suyo dejando de lado las posibilidades de un proyecto colectivo.

Actualmente una buena parte de los ex socios de Emagrín Huando se encuentran jubilados. Muchos de ellos viven únicamente de su pensión y si tienen algún ingreso extra es por hacer trabajos eventuales en las tierras de los parceleros. Es común que los hijos de ellos hayan terminado trabajando en la Empresa Santa Patricia. Esta empresa prefiere emplear gente joven por lo cual los ex socios de Emagrín casi no tienen cabida en ella.

A su vez el grupo de parceleros (producto de la disolución de la Cooperativa) insiste en marcar diferencia con el grupo que formó Emagrín Huando. Los parceleros intentan demostrar que son los ex socios de Emagrín quienes actualmente enfrentan las condiciones más difíciles en Huando. No tienen una parcela propia, en muchos casos tampoco título de propiedad de sus viviendas, viven de una pensión que, en algunos casos, no ha reconocido la totalidad de sus años de aportación y finalmente encuentran dificultades para conseguir un empleo. También ponen bastante énfasis en lo mucho que les debe estar pesando la decisión de dejar de lado la posibilidad del acceso a una parcela.

En ambos casos se intenta legitimar una visión del mundo a partir de la evidencia reciente. La validez de las posiciones es defendida en función de la evidencia del fracaso de los otros. La comprobación de este fracaso produce cierta satisfacción entre quienes no tienen que sufrirlo, promueve un sentimiento de superioridad frente al resto. Al respecto George H. Mead señala que como personas sociales nos realizamos en nuestras relaciones con los demás, necesitamos ser reconocidos, tenemos que distinguirnos de otros, saber que somos capaces de hacer algo que los demás no pueden hacer o no hacen tan bien. El sentimiento de superioridad frente a los otros se incrementa cuando está asociado a la pertenencia a un grupo, en este caso ser “defensores del trabajo asociativo” o “parceleros exitosos”. Mead resalta la importancia de estudiar estos sentimientos de superioridad pues forman parte de la



construcción de las *identidades sociales*, proporcionan un medio de *autoidentificación*(30).

Los criterios de autodiferenciación entre trabajadores se multiplican en este contexto, ya no se es “rojo” o “amarillo” únicamente, nuevas categorías basadas en el éxito obtenido en la parcela comienzan a entrar en juego. A partir de aquí la valoración de la gestión, la planificación y el esfuerzo comienza a aparecer en el discurso de los trabajadores como factor clave para alcanzar el éxito como productores.

Conclusiones



1. Los cambios en la tenencia de la tierra en Huando significaron cambios tanto en la forma de organización de la producción y el trabajo, como también en la organización de la vida cotidiana de los sujetos involucrados. La hacienda como campo social era al mismo tiempo un espacio de trabajo y un espacio de vida para los trabajadores. Con la desaparición de la hacienda y de la figura del patrón comienza para los trabajadores de Huando una redefinición de su lugar dentro de la cooperativa y una redefinición de sus deberes y derechos. Comienza así un nuevo proceso de organización y una redefinición del universo simbólico y de autorepresentación de los trabajadores. Al interior de la Cooperativa no pudieron generarse los mecanismos de control que aseguraran el cumplimiento del trabajo e impidieran los excesos, las instancias encargadas de esto no cumplieron este rol. Con el paso de la hacienda a la Cooperativa los trabajadores tuvieron la posibilidad de acceder a una serie de beneficios y reivindicaciones, pero al mismo tiempo, abandonaron muchos de sus deberes. Con la parcelación se da una nueva redefinición del sentido del trabajo: comienza un proceso de revaloración del esfuerzo, la dedicación y la gestión entre los trabajadores ya que se reconoce que en dicho contexto el éxito está en manos de la familia parcelera y ya no de un colectivo.



2. En la hacienda la marcada jerarquización laboral fue un criterio diferenciador y principio de clasificación entre trabajadores. Las po-

sibilidades de ascenso en la escala laboral no sólo comprometían una mejor remuneración, sino también un incremento en el status al interior de la hacienda. Las distintas posiciones ocupadas dentro del campo social por los trabajadores y los distintos niveles de reconocimiento representaban criterios de distinción al interior del grupo que tenían un correlato en las prácticas cotidianas de sus participantes. Las distintas posiciones ocupadas también generaban distintos hábitos o estilos de vida, distintas visiones del mundo y distintas maneras de relacionarse con los demás trabajadores y con los patrones. Esto influyó en la aceptación o rechazo de los cambios introducidos con la Reforma Agraria por parte de los trabajadores. Estas distintas tomas de posición y de visión del mundo generan enfrentamientos de trabajadores que van asociándose a la construcción de identidades muy marcadas: “rojos”, “amarillos”, “sindicalistas”, “pro patronales” son algunas de las etiquetas que empiezan a operar en el discurso cotidiano como elemento clasificatorio y diferenciador. Estas distintas maneras de referirse al otro representan también luchas simbólicas por el derecho a nominar e imponer una visión legítima del mundo. La defensa de los ideales que movieron a los trabajadores en épocas pasadas a optar por determinados caminos han generado distintas posiciones que siguen vigentes en la actualidad, funcionan como elementos clasificatorios y de identidad al interior de Huando. Las identidades construidas en este proceso están basadas en valores, formas de entender el mundo y estilos de vida que son asignados de forma positiva cuando se habla de “sí mismo” y, en forma negativa para referirse a “los otros”.

 3. Desde una perspectiva macro los sectores pobres presentan una aparente homogeneidad. El análisis micro del proceso de Reforma Agraria para el caso de Huando muestra grandes diferencias al interior de este grupo de trabajadores. Las distintas trayectorias seguidas por ellos han significado no solamente diferencias en as-



Archivo revista Quehacer

pectos ideológicos, también han tenido repercusión en las condiciones socioeconómicas que les tocó vivir. Los primeros parceleros de Huando son los que se han beneficiado con una mayor cantidad de hectáreas, los ex socios de Emagrin se quedaron sin tierras en este proceso. Estos últimos actualmente viven de su jubilación y de los trabajos eventuales que puedan hacer en las tierras de los parceleros. Así como los trabajadores de Huando siguen defendiendo sus posiciones en este proceso, también insisten en remarcar la precariedad de las condiciones en las que viven quienes no actuaron como ellos. Los criterios de diferenciación usados por los trabajadores de Huando mezclan aspectos socioeconómicos con elementos de prestigio y status

Notas:

1. Hasta la década del 60 el 90% de las tierras de uso agrícola estaban en manos del 5% de los propietarios según el Ministerio de Agricultura http://www.minag.gob.pe/tc_titulacion.shtml
2. EGUREN, Fernando. "Reforma Agraria y Desarrollo Rural en el Perú". EN: Reforma Agraria y Desarrollo Rural en la Región Andina. CEPES. Lima. 2006. p.11.
3. MEJÍA, José y Rosa DÍAZ. Sindicalismo y Reforma Agraria en el valle de Chancay. Instituto de Estudios Peruanos. Lima. 1975. p.96.
4. EGUREN, Fernando. "La Reforma Agraria y el nuevo orden en el campo peruano". EN: La Reforma agraria 20 años después. Centro de Estudios Sociales Solidaridad. Chiclayo. 1990. p.19.
5. Ibid. p.28.
6. TRIVELLI, Carolina y David ABLER. "El impacto de la desregulación en el mercado de tierras en el Perú". EN: SEPIA VI. Lima.1997. p.123- 126.
7. La hacienda Huando estaba ubicada en el valle de Huaral a 90 Km de Lima, éste es uno de los principales valles de la costa peruana y en su momento se convirtió en símbolo de la Reforma Agraria.
8. GIDDENS, Anthony. La estructura de clases en las sociedades avanzadas. Alianza Editorial. Madrid. 1994. p. 24-43.
9. MATOS MAR, José. Op.cit. p.286.
- 10 Ibid. p.284-285.
11. Ibid. p.284.
12. BOURDIEU, Pierre. "Espacio social y génesis de las clases". EN: BOURDIEU, Pierre. Sociología y Cultura. México D.F. Grijalbo. 1990. p. 282.
13. PLAZA, Orlando. "El debate teórico sobre las clases sociales: una aproximación histórico analítica". EN: Clases sociales en el Perú. Visiones y Trayectorias. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007. p.56.
14. MATOS MAR, José. Op.cit. p.291.
15. PLAZA, Orlando. Op.cit. p.56.
16. BOURDIEU, Pierre Razones prácticas: sobre la teoría de la acción. Anagrama. Barcelona. 1997. p.19-20.
17. PLAZA, Orlando. Op.cit. p. 26.
18. BURENIUS, Charlotte. Huando, testimonio de un fracaso. Habla el sindicalista Zózimo Torres. Instituto de Estudios Peruanos. Lima. 2001. p.19-20.
19. Ibid. p.77.
20. MATOS MAR, José. Op.cit. p. 353.
21. BURENIUS, Charlotte. Op.cit. p.89.
22. MEJÍA, José y Rosa DÍAZ. Op.cit. p.103-104.
23. EGUREN, Fernando. Reforma Agraria, Cooperativización y lucha campesina. El valle Chancay-Huaral. DESCO. Lima. 1975. p.65.
24. PLAZA, Orlando. Op.cit. p. 56.
25. MEJÍA, José y Rosa DÍAZ. Op.cit. p.110.
26. EGUREN, Fernando. Reforma Agraria, Cooperativización y lucha campesina. El valle Chancay-Huaral. DESCO. Lima. 1975. p. 115.
27. MEJÍA, José y Rosa DÍAZ. Op.cit. p.124-128.
28. SANTUC, Vicente. "El legado de la Reforma agraria en el Departamento de Piura" EN: Reforma Agraria como proceso social. Análisis y perspectiva nacional. CIPCA. Piura. 1984p.69.
29. RUIZ BRAVO, Patricia y Otros. "El orden patronal y su subversión" EN: Clases Sociales en el Perú. Visiones y trayectorias. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2007.
30. MEAD, George. Espíritu, persona y sociedad. Paidós. Buenos Aires. 1964. p. 228-232.



vuelva pronto!