

Auge y caída del programa estadounidense de Transferencias Condicionadas *Family Rewards*

AUGUSTO DE VENANZI* pp. 81-105

Resumen

El presente artículo estudia el diseño, implementación y cancelación del Programa de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) estadounidense *Family Rewards*, el primer programa de este tipo que se implementa en un país de altos ingresos. El programa se inspiró en el programa Mexicano Oportunidades. El modelo de *Family Rewards* difirió de los TMC utilizados en los países de ingresos medios y bajos, donde las transferencias representan la principal red de seguridad patrocinada por el gobierno, donde los incentivos van atados al cumplimiento de condiciones en educación y salud. *Family Rewards* incorporó una gran cantidad de condiciones e incentivos. El programa de TMC produjo algunos resultados positivos, sin embargo, fracasó en el objetivo de lograr que las personas invirtieran en su capital humano. Por otro lado, el programa no mostró una relación costo-beneficio adecuada.

Palabras clave

TMCs / Nueva York / Family Rewards

Abstract

This paper follows the design, implementation, and termination of U.S. Conditional Cash Transfer Family Rewards, the first program of its kind to be implemented in a high-income country. The program was explicitly modeled on Mexico's Oportunidades. The Family Rewards model differed from CCT approaches used in low to mid income countries where transfers tend to represent the main government-sponsored safety net and tie payments to children's school attendance and routine health check-ups. Family Rewards included a large number of conditions and incentives. This TMC produced some positive outcomes, however it failed when it came to meeting the key objective of enticing people to invest in their human capital. On the other hand, the program failed to show an adequate cost-benefit ratio.

Key words

TMCs / Nueva York / Family Rewards

* Sociólogo por la Universidad de Kent y PhD por la Universidad de Surrey (Reino Unido). Ejerció labores docentes y de investigación en la UCV. Professor of Sociology College of Liberal Arts Purdue University Fort Wayne East Coliseum BLVD.
Correo-e: dvenanzi@pfw.edu

Introducción

El presente trabajo se propone estudiar los motivos que llevaron a transferir el programa mexicano Oportunidades a la ciudad de Nueva York, donde adquirió el nombre de *Family Rewards*. Se describe cuáles fueron las modificaciones introducidas en dicho programa con la finalidad de adaptarlo a su nuevo contexto. Entre ellas destaca la introducción de numerosas condicionalidades e incentivos y una condicionalidad laboral para los padres. Igualmente, el trabajo describe la estructura del nuevo programa, sus logros y limitaciones. Finalmente se evalúan las causas que llevaron a la cancelación de *Family Rewards*. El análisis de éste resulta relevante en cuanto ilustra el tema más amplio relativo a los contratiempos que pueden presentarse en aquellos casos de transferencia de programas desde países de ingreso medio a países de ingresos altos. En lo que sigue, se desarrollan los diversos temas planteados en los objetivos del presente artículo.

En 2007, el Centro para Oportunidades Económicas de la Oficina del alcalde de la ciudad de Nueva York (COE)¹ inició la primera prueba de un programa de transferencias monetarias condicionadas (TMC) en los Estados Unidos: *The Opportunity NYC–Family Rewards*. El programa se inspiró explícitamente en el programa *Oportunidades* de México. Estaba dirigido a familias de bajos ingresos en seis de las comunidades más desfavorecidas de la ciudad de Nueva York: dos en cada uno de los distritos del Bronx (distritos 5 y 6), Brooklyn (distrito 5 y 16) y Manhattan (distritos 10 y 11). La selección de estos distritos obedeció a los altos índices de pobreza y desempleo prevalentes en esas áreas de la ciudad. En efecto para el año 2006, un año antes de la implementación de *Family Rewards*, la pobreza monetaria ascendió en esos distritos al 35 por ciento, en tanto la tasa de desempleo se ubicó en 18 por ciento. Estas tasas discrepan significativamente de aquellas existentes en la ciudad de Nueva York, donde, en promedio, la tasa de pobreza alcanzó para ese mismo año el 19 por ciento de la población en tanto el desempleo se ubicó en 7 por ciento. El número total de familias beneficiarias del programa ascendió a 2.400 (Manpower Demonstration Research Corporation, 2010, en lo sucesivo MDRC). El programa funcionó durante siete años (2007-2014) y entregó incentivos en efectivo en los ámbitos de la educación primaria y secundaria, la atención médica preventiva y el empleo de los padres (Center for Economic Opportunity, 2010, en lo sucesivo CEO; Courtin *et al.*, 2018).

¹ Esta oficina se dedica a recoger evidencia y producir innovación para reducir la pobreza y promover la igualdad.

El programa Oportunidades comenzó con una idea sencilla: brindar un bono en efectivo a las madres para alentarlas a mantener a sus hijos en la escuela y enviarlos a exámenes médicos.² Oportunidades benefició a unos 56 millones de familias, en tanto el programa ha sido replicado en 52 países. El éxito del programa se debió a un sistema claro y transparente de selección de beneficiarios, su fuerte presencia sobre el terreno y métodos eficaces de evaluación (World Bank, 2014).

Copiando el modelo de Oportunidades, la ciudad de Nueva York buscó romper el ciclo intergeneracional de la pobreza entregando apoyo en efectivo a familias de bajos recursos. Se buscaba reducir sus dificultades económicas inmediatas, pero a condición de que las familias beneficiarias mejoraran la educación y la salud de sus hijos. *Family Rewards* también exigió a los padres un aumento en el ingreso del hogar a través del empleo. El objetivo final de *Family Rewards* consistía en reducir la pobreza en el largo plazo mediante la acumulación de capital humano: un proceso que acumula inversiones en educación, salud y la adquisición de habilidades adecuadas para el mercado laboral (Roman, 2021). Una evaluación negativa de la primera versión del programa *Family Rewards 1.0*, motivó la reestructuración del plan. Entonces se elaboró una nueva versión denominada *Family Rewards 2.0* (Miller y Quiroz-Becerra, 2014). El nuevo programa estuvo en vigor entre los años 2011 y 2014. La segunda versión del programa incluía menos condicionalidades, cubría solo a estudiantes en los grados 9 a 11, e incluía un servicio de consulta destinado a explicar a padres y niños el funcionamiento del sistema e incentivos (MDRC, 2016a).

A los fines de ajustar *Oportunidades* a un país de altos ingresos, se introdujeron tres modificaciones importantes. En primer lugar, *Family Rewards* debía funcionar para complementar otras políticas gubernamentales existentes, tales como el Earned Income Tax. En segundo lugar, se debía ofrecer incentivos en la medida en que los beneficiarios cumplieran numerosas condicionalidades. En tercer lugar, los incentivos familiares comprendían transferencias monetarias relacionadas con el empleo de los padres, además de condiciones relativas a la educación de los hijos y a consultas pediátricas de salud preventiva.

² El programa *Oportunidades* se convirtió en *Prospera*. La nueva versión del programa incluye apoyo alimenticio, útiles escolares y becas para motivar a los estudiantes a terminar la escuela secundaria. Adicionalmente el programa incluye ayudas para las personas mayores de 70 años que vivan en los hogares beneficiados por *Prospera* (IDB, 2016).

El modelo de *Family Rewards* difiere en aspectos importantes de los enfoques de las TMC vigentes en los países de ingresos bajos y medios. En la mayoría de estos países, las transferencias representan la principal red de seguridad patrocinada por el gobierno o son un componente clave de ella. Además, las TMC vinculan los pagos únicamente a la inscripción y asistencia de los niños a la escuela y a los controles médicos de rutina. Por el contrario, *Family Rewards 1.0* formaba parte de un conjunto integrado de políticas de apoyo a las familias de bajos ingresos, e incorporó una gran cantidad de condiciones e incentivos. Adicionalmente, el programa incluyó una condición laboral para los padres (MDRC, 2014).

Family Rewards asumió que los incentivos vinculados a mantener un trabajo fijo producirían eventualmente un mayor acceso al empleo. También que los incentivos asociados a la salud producirían un mayor acceso a los servicios médicos y odontológicos. Así mismo, el programa tuvo la expectativa de que los incentivos en educación producirían una mayor tasa de asistencia escolar, un mejor rendimiento académico, una mayor motivación para el logro y un cambio positivo en el uso del tiempo por parte de los hijos de las familias beneficiarias. A su vez, estos incentivos, producirían un resultado a mediano plazo: la reducción de las dificultades económicas inmediatas. Empero, los incentivos también producirían resultados a largo plazo: un empleo sostenido a tiempo completo, buenos hábitos relacionados con la salud y un mayor acceso a la educación superior. Las oportunidades laborales, la buena salud y una mayor asistencia a la educación de cuarto nivel, producirían una reducción de la pobreza de segunda generación (MDRC, 2016b:10).

Los proyectistas de *Family Rewards* estaban muy conscientes de las diferencias que existían entre la naturaleza de la pobreza en las zonas rurales de México y la naturaleza de la pobreza en una gran ciudad como Nueva York. Aun así, los diseñadores de políticas estadounidenses resolvieron aplicar los mismos principios existentes detrás del modelo mexicano de TMC. Con ello buscaron promover el capital humano en la ciudad de Nueva York (MDRC, 2016c:3).

Como lo habíamos indicado antes, *Family Rewards* incluyó una condición laboral para los padres. Esta condicionalidad buscó alinear el programa con otras políticas estadounidenses como la Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF). La exigencia de afiliación al TANF radicó en que este programa ofrece preparación para el trabajo y asistencia laboral (U.S. Department of Health and Human Services, 2022). Por esa razón, el TANF

constituyó un buen complemento para la condicionalidad laboral de *Family Rewards*. Se esperaba que, a través de la preparación laboral y el trabajo de los padres, las familias alcanzarían la autosuficiencia económica. También se premió la obtención del Certificado de Desarrollo Educativo General (GED).³

El presente artículo se divide en cuatro secciones. La primera sección aborda las implicaciones teóricas de la transferencia de una TMC de un país de ingresos medios a un país de altos ingresos. La sección teórica sigue el enfoque ofrecido por Dolowitz y Marsh (2000) sobre las transferencias de políticas, que plantea las siguientes interrogantes: a) ¿Por qué los actores políticos participan en transferencias de políticas?; b) ¿Qué se transfiere?; c) ¿De dónde se extraen las lecciones de política?; d) ¿Cuáles son los grados de transferencia?; y e) ¿Qué factores permiten o limitan las transferencias de políticas? La segunda sección, de métodos, proporciona una descripción del diseño de *Family Rewards*. La sección analiza el mecanismo de focalización, las condicionalidades, los incentivos, el cumplimiento y los mecanismos de transferencia del programa. La tercera sección presenta los resultados cuantitativos y cualitativos de *Family Rewards*. La cuarta sección identifica los motivos que llevaron a su cancelación. Finalmente, las conclusiones discuten los hallazgos y argumentan porqué es poco probable que se experimente con nuevos programas de transferencias monetarias condicionadas en los Estados Unidos en el corto plazo.

Marco conceptual

Dolowitz y Marsh (2000: 5) han propuesto una definición ampliamente citada de transferencia de políticas: «el proceso mediante el cual el conocimiento sobre políticas, acuerdos administrativos, instituciones e ideas en un sistema político (pasado o presente) se utiliza en el desarrollo de políticas, acuerdos administrativos, instituciones e ideas en otro sistema político». Dolowitz y Marsh (2000) sostienen que el análisis de las transferencias de políticas requiere situar dichos procesos dentro de un marco conceptual organizado en torno a cinco preguntas cardinales.

1. ¿Por qué los actores políticos participan en la transferencia de políticas?
Dichos autores plantean que existe una multiplicidad de actores que

³ Las pruebas denominadas GED forman un grupo de cuatro materias centrales que cuando se aprueban otorgan un certificado de que se poseen los conocimientos asociados a la escuela secundaria.

pueden participar en la transferencia de políticas: funcionarios electos, funcionarios públicos, grupos de presión, organizaciones internacionales, grupos de expertos, ONGs, y consultores. Los actores políticos se embarcan en un proceso de aprendizaje mediante el cual adquieren nuevos conocimientos y habilidades relevantes para la transferencia de políticas. En el caso de *Family Rewards*, observamos una combinación de funcionarios electos (el alcalde de Nueva York) y ONGs (Center for Economic Opportunity y MDRC) que, buscaban políticas alternas para combatir la pobreza en la ciudad de Nueva York (MDRC, 2016b). Una tercera ONG, Seedco (Corporación de Desarrollo Económico y Empleo Estructurado) supervisó la implementación de *Family Rewards*.⁴

2. ¿Que se transfiere? Dolowitz y Marsh (2000:12) sostienen que «casi cualquier cosa puede transferirse: objetivos políticos, contenidos políticos, instrumentos políticos, programas, instituciones, ideologías y actitudes y lecciones negativas». *Family Rewards* se inspiró en el éxito del programa mexicano Oportunidades. Los formuladores de políticas de Nueva York procedieron a transferir este programa de política y la mayoría de sus ideas. Ofrecieron, no obstante, una teoría de cambio en apoyo de los incentivos familiares que añadió un componente de trabajo parental a las unidades de salud y educación comprendidas en el TMC original. Sin embargo, en general, dicha teoría del cambio no fue significativamente diferente de aquellos enfoques que impulsan las TMC en los países de ingresos bajos y medios, es decir: emplear incentivos en efectivo para reducir las dificultades económicas en el mediano plazo y lograr una reducción de la pobreza de segunda generación en el largo plazo (De Venanzi, 2020).
3. ¿De dónde se extraen lecciones de política? Dolowitz y Marsh (2000) consideran que las lecciones pueden aprenderse a nivel nacional, subnacional o internacional. *Family Rewards* aprendió lecciones a nivel internacional. Sin embargo, esta elección representó un caso poco común en el que la política se transfirió de un país de ingresos medios a uno de altos ingresos. Vale la pena mencionar a este respecto que la mayoría de las transferencias de políticas siguen una dirección Norte-

⁴ Fundada en 1987, Seedco (Corporación de Desarrollo Económico de Empleo Estructurado) es una organización nacional sin fines de lucro dedicada a promover las oportunidades económicas para las personas, las empresas y las comunidades necesitadas. Seedco, con una pequeña red de organizaciones comunitarias locales, operó *Family Rewards*. Véase <https://seedco.org/>

Sur u ocurren entre países de altos ingresos (United Nations, 2019). En respuesta a estas tendencias predominantes, autores como Ramos-Rollón (2021) reclaman transferencias horizontales de conocimiento entre países de bajos y medianos ingresos como las que promueve la Agenda de Cooperación Sur-Sur (CSS).⁵ Ramos-Rollón (2021) favorece la circulación y difusión de conocimientos de política que no responda a modelos jerárquicos –principalmente Norte-Sur– y plantea la necesidad de generar un espacio de política pública de CSS como forma de hacer efectivos los principios de solidaridad, beneficio mutuo e identidad compartida.

Por su parte, Lana y Evans (2017), y Nedly (2017) sostienen que los académicos occidentales han estado más preocupados por analizar las transferencias de políticas entre países de alto ingreso que entre países Latinoamericanos. Sin embargo, continúa el argumento, en ciertas áreas de política, los países de ingresos bajos y medios tienen mucho que aprender de sus propias experiencias porque comparten condiciones estructurales similares y problemas sociales parecidos. La transferencia de una TMC de México a Estados Unidos representó un caso atípico de transferencia. Aquí nos encontramos con una organización regional estadounidense, el Centro para las Oportunidades Económicas de la Oficina del Alcalde de la ciudad de Nueva York, trabajando para transferir una TMC de México a los Estados Unidos.

4. ¿Cuáles son los grados de transferencia? Desde el punto de vista de Dolowitz y Marsh (2000), la transferencia de políticas no es un proceso de todo o nada. Existen básicamente cuatro grados de transferencia: copia, que implica una transferencia directa y completa; emulación, que implica la transferencia de las ideas detrás de la política o programa; combinaciones, que implican combinaciones de varias políticas diferentes; e inspiración, cuando la política de otra jurisdicción puede inspirar un cambio de política, pero el esquema final no se basa en el original. *Family Rewards* se transfirió bajo la figura de la emulación: el modelo original se adaptó esperando que se ajustara a las condiciones de un país de altos ingresos. El cambio más importante fue la inclusión de una recompensa por el trabajo de los padres. Este cambio produjo una combinación inusual

⁵ Esta Agenda trabaja para lograr la cooperación técnica entre los países del Sur global. Es un modelo que reúne al Estado, las organizaciones internacionales, los académicos, la sociedad civil y el sector privado con el fin de colaborar en áreas como la agricultura, los derechos humanos, la urbanización, la salud y el cambio climático (United Nations, 2019).

de una TMC con un programa de estímulo al trabajo y es seguramente la enmienda más importante que se realizó al programa Oportunidades. Por otro lado, a las unidades de educación y salud del programa se le agregaron más condiciones e incentivos. Finalmente, *Family Rewards* debía complementar las políticas gubernamentales existentes, tales como el TANF y el *Earned Income Tax*.

5. ¿Qué factores permiten o limitan las transferencias de políticas? Dolowitz y Marsh (2020) hacen referencia a factores asociados a la complejidad de las políticas. No obstante, como se mencionó en la introducción, la política original se basó en una idea relativamente simple: ofrecer incentivos con el fin de cambiar actitudes y comportamientos con respecto a la salud, la educación y el trabajo en la población objetivo. Dicho esto, la política de origen ganó en complejidad cuando fue transferida a los Estados Unidos. La puesta en práctica de *Family Rewards*, generó una gran controversia sobre si una TMC funcionaría bien en el contexto de un país de altos ingresos. De hecho, la MDRC (2010:xv) estaba al tanto de que un programa de TMC sería polémico en este contexto. Además, el MDRC (2010: 5) señaló que «había mucha consternación sobre la conveniencia y viabilidad de utilizar transferencias monetarias condicionadas, especialmente con fines educativos». La misma preocupación fue compartida por los responsables de la formulación de políticas del Centro para las Oportunidades Económicas, quienes «anticiparon que un programa de TMC en la ciudad de Nueva York sería controvertido y que financiar este esquema poco convencional con dólares públicos, incluso a modo de prueba, encontraría una amplia oposición» (MDRC,2016c:4). Por lo tanto, el Centro para Oportunidades Económicas obtuvo financiamiento privado para la iniciativa, con la esperanza de que, si *Family Rewards* tenía éxito, el gobierno federal brindaría apoyo para expandir el programa a otras ciudades de los EE. UU.

Varias voces se opusieron a la implementación de *Family Rewards* por consideraciones ideológicas (MDRC, 2016c). Los críticos de derecha argumentaron que pagar a las personas para que fueran buenos padres era moralmente inaceptable: que el programa crearía expectativas en las familias pobres de que se les debía pagar para cumplir con sus obligaciones morales como padres y ciudadanos. Por su parte, los críticos de izquierda sostuvieron que el programa era condescendiente y que como las causas de la pobreza eran estructurales, *Family Rewards* no produciría

una diferencia sustancial en la condición de vida de los beneficiarios. Sin embargo, los funcionarios de la ciudad de Nueva York tenían una opinión diferente: estaban dispuestos a probar nuevas estrategias para luchar contra la pobreza, donde otras estrategias habían fracasado. Esperaban desafiar los argumentos basados en la moralidad de la nueva política, mostrando los numerosos incentivos que se utilizan en los Estados Unidos para influir en los comportamientos de las poblaciones de bajos recursos. Finalmente, se obtuvo financiamiento privado de organizaciones tales como Bloomberg, la Open Society, la Robin Hood Foundation, la Rockefeller Foundation, la Starr Foundation, entre otras. También se acordó designar a Seedco para operar el programa y a MDRC para evaluarlo (MDRC, 2010).

Métodos: dimensiones del análisis

Nuestro análisis de *Family Rewards* comprende varias dimensiones de su diseño e implementación. Estos incluyen muestra, focalización, condicionalidades, incentivos, cumplimiento, mecanismo de transferencia y finalmente, una evaluación de los resultados desde una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa.

Muestras. En su mayor parte, los datos presentados en este artículo relativos a *Family Rewards*, provienen de evaluaciones realizadas por el MDRC. Las muestras utilizadas por esta ONG para la evaluación de *Family Rewards*, fueron las siguientes: a) evaluación cuantitativa, 1.200 familias (MDRC, 2014); b) primera evaluación cualitativa consistió en el seguimiento diario a cuatro familias beneficiarias del programa; c) segunda evaluación cualitativa implicó entrevistas a 500 familias beneficiarias (MDRC, 2011); y d) tercera evaluación cualitativa versó sobre percepciones de la calidad del servicio de orientación ofrecido por el programa y tuvo como muestra 655 adultos y 754 estudiantes (MDRC, 2014).

Mecanismos de focalización. En gran medida, el éxito de una TMC es el resultado de una focalización competente (Ibarrarán *et al.*, 2017). La focalización se refiere a cualquier mecanismo utilizado para identificar personas, hogares o grupos elegibles, con el fin de transferirles recursos económicos o acceso preferencial a servicios sociales (Devereux *et al.*, 2015). Los métodos de focalización incluyen pruebas indirectas de medios de vida (proxi), pruebas categóricas, focalización geográfica y pruebas de pertenencia comunitaria. Generalmente, las TMC emplean una combinación de mecanismos de

focalización donde se utilizan dos o más métodos de manera simultánea o secuencial (Hailu y Veras-Soares, 2008; UNDP, 2009; Ibararán *et al.*, 2017). La selección de beneficiarios para *Family Rewards* siguió un enfoque comunitario a nivel de distrito. Se eligieron los seis distritos comunitarios más necesitados de la ciudad de Nueva York: dos en Harlem, dos en Brooklyn y dos en el Bronx. Se contrataron organizaciones benéficas y comunitarias que trabajaban en esos distritos con el objetivo de identificar y contactar a las familias que cumplieran con los criterios de elegibilidad (Hailu y Veras-Soares, 2008).

El proceso de focalización también recopiló información del Departamento de Educación sobre los niños matriculados en los grados elegibles (cuarto, séptimo y noveno) que recibían almuerzos gratuitos o a precio reducido (esta elegibilidad se utiliza generalmente como indicador de la pobreza en los EE. UU.). Una vez recopilada la información, las organizaciones contratadas comenzaron a ubicar las familias elegibles. Las familias elegibles fueron seleccionadas mediante un sistema de lotería (Hailu y Veras-Soares, 2008). Casi todos los hogares seleccionados (77.1 por ciento) eran familias monoparentales encabezadas por madres hispanas o afroamericanas (Courtin *et al.*, 2018). Las familias elegibles debían cumplir con los siguientes requisitos (Dechausay, Miller y Quiroz-Becerra, 2014:14):

- a) Recibir beneficios provenientes del programa TANF o cupones para alimentos.
- b) Vivir en uno de los seis distritos comunitarios seleccionados en Nueva York.
- c) Tener en la familia una persona de al menos 18 años.
- d) El adulto debía ser ciudadano estadounidense o residente legal.
- e) El hogar debía incluir al menos un niño que ingresaba al noveno o décimo grado en el año escolar 2011.

Condicionales e incentivos. Los TMC brindan beneficios en efectivo tras el cumplimiento de un conjunto de condiciones que tienen como fin promover la inversión en capital humano. Las condicionalidades se definen aquí como la serie de tareas que un beneficiario debe completar para recibir ayuda social (Digilova *et al.*, 2014: 5; Sekher y Ram, 2015). Un incentivo es un sistema adoptado para motivar el comportamiento de los beneficiarios. En el caso de las TMC, los incentivos suelen referirse a bonos en efectivo. Los incentivos deben definirse cuidadosamente: las autoridades deben modelar los efectos de una transferencia en la fase de diseño y fijar el monto de la transferencia en función de los efectos que desean lograr. La tabla 1 muestra las condicionalidades e incentivos asociados con *Family Rewards* 1.0.

Tabla 1

Family Rewards 1.0 Condicionalidades e incentivos

Dominio	Incentivos (en US \$)
Educación	
Estudiante atiende 90%+ de clases	\$ 25 por mes 1-8 grados; \$ 50 grados 9-12
Estudiante atiende reunión con padres y maestros	\$ 25 por reunión (dos veces al año)
Padre/madre atiende reunión con maestro/a	\$ 50 (pago una sola vez)
Estudiante obtiene carné de la biblioteca	\$ 50 (pago una sola vez)
Padre/madre revisa notas en la boleta	\$ 25 por revisión (grados 1-8)
Estudiante obtiene nivel de competencia en la asignatura de matemáticas	\$ 300 (grados 3-5); \$ 350 (grados 6-8)
Estudiante obtiene nivel de competencia en la asignatura de inglés	\$ 300 (grados 3-5); \$ 350 (grados 6-8)
Padre/Madre discute notas con maestro/a	\$ 25 (por prueba)
Estudiante aprueba prueba Regente *	\$ 600 por examen (hasta 5 exámenes) (grados 9-12)
Estudiante aprueba 11 créditos o más por año	\$ 600 por examen (hasta 5 exámenes) (grados 9-12)
Estudiante aprueba el PSAT**	\$ 50 (grados 9-12)
El estudiante pasa de año	\$ 400 (grados 9-12)
Salud	
La familia posee seguro de salud	\$ 25 por mes por madre; \$ 20 por mes por niño(a) (grados 1-8)
Revisión médica anual	\$ 200 por miembro familiar
Revisión dental dos veces al año	\$ 100 por miembro familiar
Atender cita de seguimiento médico	\$ 100 por miembro familiar por niño (a)
Trabajo y Capacitación Laboral (padre/madre)	
Mantener trabajo a tiempo completo	\$ 50 por mes
Participar en capacitación laboral por 10 horas o más a la semana	\$ 200-600 por curso

Fuente: Miller *et al.* (2015:6). Testing a conditional cash transfer program in the U.S.: The effects of the Family Rewards program in New York City. *Journal of Labor Policy*, 4 (11), pp. 1-29.

* En Nueva York los exámenes Regentes son pruebas estandarizadas en materias centrales como matemáticas e inglés.

** PSAT se refiere al Preliminary Scholastic Aptitude Test.

En 2011, el programa sufrió modificaciones importantes. A los fines de lograr una mayor comprensión del programa, se ofrecieron 8 incentivos en lugar de 18. Aunque todos los niños de una familia eran elegibles para recibir

incentivos de salud, los incentivos educativos solo se ofrecieron a estudiantes de secundaria. Esto respondió a que la versión original del programa –*Family Rewards 1.0*– no tuvo efectos positivos en los estudiantes más jóvenes. El nuevo programa buscó que los incentivos estuviesen disponibles de manera más oportuna, haciendo así que el plan fuese más atractivo para las familias beneficiarias (Dechausay, Miller y Quiroz-Becerra, 2014). La nueva versión del plan, *Family Rewards 2.0*, ofreció asesoramiento destinado a ayudar a las familias a comprender mejor el sistema de incentivos. El apoyo llegó en la forma de un método de entrevista motivacional que empleaba un conjunto de técnicas para lograr que las familias expresaran su compromiso con el programa (Dechausay, Miller y Quiroz-Becerra, 2014).

La tabla 2 muestra el reducido número de condiciones incluidas en *Family Rewards 2.0*. Como ya se dijo, en el segundo esquema del programa se incluyeron 8 condiciones, en vez de 18.

Tabla 2

Family Rewards 2.0. Condicionalidades e incentivos

Dominio	Incentivos
Educación (solo secundaria)	
Asiste al 95% de sus clases	\$ 40 por mes
Presenta el SAT o la prueba ACT*	\$ 50 (una vez durante el programa)
Recibe calificaciones en boleta oficial	\$ 30 por nota A; \$ 20 por nota B; \$ 10 por nota C
Aprueba hasta 5 pruebas Regentes	\$50 por prueba Regente
Salud (padres e hijos 19 años o menos)	
Revisión médica anual	\$ 100 por miembro de la familia
Visita dental preventiva cada seis meses	\$ 100 por visita
Empleo Padres	
Mantener pleno empleo	\$ 150 por mes
Obtener un certificado GED	\$ 400

Fuente: Dechausay, Miller and Quiroz-Becerra (2014: 18). Implementing a conditional cash transfer program in two cities: Early lessons from *Family Rewards 2.0*. MDRC Publications, NYC.

* Las calificaciones del SAT (Scholastic Aptitude Test) y el ACT (American College Test) son usadas como criterio para el ingreso a la educación superior.

Cumplimiento. Para la verificación de cumplimiento se utilizaron datos automatizados (como datos de puntajes de exámenes emitidos por el Departamento de Educación). Las familias objetivo recibieron una libreta de cupones

donde adjuntaban la documentación de cumplimiento pertinente (Miller et al., 2015).

Mecanismos de transferencia. Las transferencias monetarias condicionadas varían en términos de su complejidad. Algunas transferencias son muy simples, como aquellas en las que el incentivo completo se otorga al beneficiario en el momento del servicio. Por el contrario, otras TMC implican un modelo complejo y escalonado de desembolsos de efectivo, como encontramos en las TMC de la India (UNDP, 2009; De Venanzi, 2020). *Family Rewards* comprendía un modelo escalonado de incentivos: las familias recibieron pagos cada 2 meses, cubriendo todos los incentivos obtenidos durante ese período. Se alentó a los beneficiarios de *Family Rewards* a abrir cuentas bancarias donde recibir sus transferencias.

Resultados. Los resultados son los cambios finales que se espera que genere una política. Los resultados están estrechamente asociados a métricas, que informan sobre su eficacia (Rao 2019; De Venanzi, 2020). Sin embargo, los resultados también pueden examinarse utilizando métodos cualitativos tales como entrevistas a profundidad (Muraguri, 2016; Dunn, 2018). La sección de resultados de este artículo no pretende ser un ejercicio exhaustivo de evaluación de impacto, sino un examen general de los resultados más destacados de *Family Rewards*.

Evaluación de *Family Rewards*

Evaluación cuantitativa

Un conjunto de informes de evaluación coincide en que la implementación de *Family Rewards* produjo algunos resultados positivos para los beneficiarios. Por ejemplo, Riccio (2010) sostiene que todas las familias beneficiadas recibieron algunas transferencias y que hubo una reducción en el número de estudiantes que repitieron el noveno grado. El plan produjo, además, una mayor asistencia escolar y una mayor probabilidad de que los estudiantes aprobaran los exámenes Regentes. Por su parte, Decausay, Miller y Quiroz-Becerra (2014) sostienen que la familia promedio obtuvo transferencias de hasta \$ 2.160 por año. Así mismo, *Family Rewards* redujo la proporción de hogares con ingresos, iguales o inferiores, al umbral federal de pobreza (Riccio, 2013).

Según la MDRC (2016b), *Family Rewards 2.0* resultó fundamental para aumentar los ingresos de las familias y reducir la tasa de pobreza durante el período del programa. En términos de reducción de la pobreza, tenemos

que *Family Rewards 2.0* produjo según el CEO (2014): a) Aumento del 22 por ciento en el ingreso mensual familiar; b) Una disminución del 18 por ciento de familias viviendo en pobreza y una reducción del 41 por ciento en la pobreza extrema; y c) reducción del 26 por ciento en el número de familias en inseguridad alimentaria.

Los resultados de *Family Rewards* en la educación fueron mixtos. Simons (2015) sostiene que el programa tuvo un grado significativo de éxito en el apoyo a los estudiantes de secundaria, quienes tenían un 8 por ciento más de probabilidades de graduarse en cuatro años, con respecto al grupo de control. Además, el 9 por ciento de los estudiantes tenía más probabilidades de aprobar al menos cinco de los exámenes Regentes y casi el 10 por ciento tenía más probabilidades de obtener los créditos necesarios para graduarse de la escuela secundaria. Igualmente, una menor volatilidad en los ingresos familiares aumentó la asistencia escolar (Gennetian *et al.*, 2018).

Por el lado negativo, *Family Rewards* no logró mejorar los resultados escolares de los estudiantes de primaria posiblemente en parte porque, para estos estudiantes, el programa premió la asistencia (que anteriormente era alta) y la aprobación de las pruebas estandarizadas, en lugar de buenas calificaciones. Además, si bien el programa tuvo efectos limitados en los resultados académicos, aumentó considerablemente las tasas de graduación en tanto produjo otros resultados positivos para los estudiantes que ingresaron a la escuela secundaria como lectores competentes (MDRC, 2014). Cabe señalar que, en los programas de incentivos, los niños suelen ser recompensados por sus logros académicos, como, por ejemplo, aprobar un examen al final del año escolar. Pero este objetivo lejano puede ser demasiado remoto para los estudiantes que necesitan desarrollar múltiples niveles de habilidades para obtener buenos resultados en los exámenes finales (MDRC, 2012).

En cuanto a los impactos en la salud, *Family Rewards* no aumentó el uso de atención médica preventiva, que ya era elevado. Sin embargo, hubo resultados positivos con respecto al uso de los servicios odontológicos (MDRC, 2014). Así mismo, un estudio realizado por Morris *et al.* (2017), encontró que *Family Rewards* produjo una reducción estadísticamente significativa en la tasa de agresión adolescente y en el uso de sustancias prohibidas, en relación con los adolescentes en el grupo de control. Finalmente, las condiciones asociadas al empleo parental implicaron mantener un trabajo a tiempo completo y participar en actividades de capacitación laboral.

No está del todo claro por qué el programa no produjo aumentos más significativos en todos los tipos de empleo (incluidos los empleos cubiertos por el seguro de desempleo). Este resultado puede responder al efecto disuasivo que tuvieron los ingresos adicionales que las familias recibieron de los componentes de educación y salud (Institute for Research on Poverty, 2013).

Evaluación cualitativa

Un estudio cualitativo realizado por la MDRC (2011) ofrece información sobre la participación de las familias en la educación de los niños. El estudio sigue las experiencias diarias de cuatro familias beneficiarias del programa *Family Rewards*. Se buscaba conocer: a) resultados asociados a fomentar la comunicación entre padres y maestros sobre el desempeño de los niños, y b) aumentar el interés de los padres en los hitos educativos de los hijos. El estudio mostró que el programa no tuvo mucho impacto en la participación de los padres en las actividades académicas de los hijos. Otro hallazgo fue que los padres no estaban seguros de cómo ayudar a los niños a mejorar su desempeño educativo.

En un segundo estudio cualitativo, se administraron 511 entrevistas a un grupo de niños y padres con el objetivo de investigar cuatro dimensiones del potencial impacto de *Family Rewards* (MDRC, 2012):

- 1) Uso del tiempo de los adolescentes. Se esperaba que los niños dedicaran más tiempo a las actividades relacionadas con la escuela, como completar tareas, estudiar y dedicarse a actividades extraescolares. *Family Rewards* aumentó el tiempo que los adolescentes dedicaban a tareas de tipo académico.
- 2) Patrones de gasto de padres y adolescentes. Los incentivos familiares tenían un componente explícito de lucha contra la pobreza que debía dar como resultado un mayor nivel de recursos económicos disponibles para las familias. El estudio mostró que los padres aumentaron sus ahorros para la educación futura de sus hijos en el 54 por ciento de la muestra, frente a 41,5 por ciento en el grupo de control. En el caso de los estudiantes, las diferencias entre los patrones de ahorro en el grupo del programa y el grupo de control ascendieron al 5 por ciento.
- 3) Interacción entre padres e hijos. Se esperaba que *Family Rewards* cambiara la naturaleza de la interacción entre padres y adolescentes.

Además, se esperaba que el programa crease un mejor clima familiar en cuanto a las normas sobre la participación de los niños en la escuela y en actividades extraescolares. No se encontraron diferencias significativas entre el programa y el grupo de control en relación con los conflictos familiares y el seguimiento de los padres sobre el comportamiento de los niños.

- 4) El programa esperaba producir cambios en la percepción de padres e hijos acerca del logro educativo. Esto significaba una mayor participación de los padres en la vida escolar de los hijos y una mayor motivación para aprender. En gran medida, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos del programa y el grupo de control.

Un tercer estudio cualitativo MDRC (2014), preguntó a padres y niños sobre la calidad de la orientación que recibieron de los asesores con respecto a los pagos de incentivos. Los asesores desarrollaron un plan de ingresos familiares para cada familia y se reunieron con los beneficiarios dos veces al año para analizar su progreso en la obtención de transferencias. El estudio incluyó varias transcripciones donde se aprecia que, aunque las familias tenían un entendimiento adecuado acerca de los incentivos, muchas tuvieron dificultades para adaptar sus conductas a necesidades específicas. También se encontró que algunos niños tuvieron dificultades a la hora de organizar su tiempo de forma que pudiesen obtener transferencias. En general, los datos cualitativos mostraron una gran variación en el nivel de comprensión que tenían tanto los padres como los niños con respecto al sistema de incentivos.

La cancelación de *Family Rewards*

Varios estudiosos han abordado el tema relativo a la cancelación de una política. Por ejemplo, Brewer y DeLeon (1983) definen dicha cancelación como el final de un ciclo de políticas, en la medida en que alude al cese de funciones, organizaciones, políticas o programas gubernamentales específicos. Por su parte, Turnhout (2009) define la cancelación como una decisión tomada por los legisladores y otras autoridades para poner fin a un acuerdo establecido. En general, la cancelación de políticas es un fenómeno poco estudiado (Daniels, 1996). Ferry y Bachtler (2013) sostienen con respecto a esta tendencia, que los responsables de la formulación de políticas suelen ser contrarios a poner fin a programas porque las cancelaciones implican connotaciones políticas negativas. Sin embargo, Turnhout (2009) sostiene que los casos de

cancelación son frecuentes, pero siguen siendo relativamente ignorados ya que los académicos prefieren centrarse en la formulación, implementación y evaluación de políticas.

Los motivos que llevan a poner fin a una política son variados, e incluyen: a) un entorno político modificado; b) percepciones ideológicas encontradas sobre la naturaleza de la política; c) limitaciones presupuestarias (incluido el recorte de gastos); y d) resultados negativos en la evaluación del programa (Kirkpatrick, Lester y Peterson, 1999; Thom, 2021).

La página web de la Oficina de Oportunidades Económicas de la Alcaldía de Nueva York no trata las razones por las que se canceló *Family Rewards* 2.0. En una comunicación personal de la Oficina de Oportunidades Económicas de dicha alcaldía (mediante correo electrónico al autor, 28 de diciembre de 2022), fui informado de que el programa era experimental. En cuanto a las opiniones de los beneficiarios sobre la cancelación del programa, la misma oficina informó que los participantes que se inscribieron en *Family Rewards* conocían la duración de la intervención desde el principio. Cabe señalar que, en la mayoría de los países, las TMC son materias políticas sensibles: una vez en vigor, los gobiernos enfrentan dificultades para ponerles fin (De Venanzi, 2020).

Varias fuentes señalan la existencia de evaluaciones insatisfactorias como la razón que llevó a cancelar *Family Rewards*. Por ejemplo, en una comunicación personal del director del MDRC (correo electrónico al autor, 21 de marzo de 2023) se nos informó que «Sin evidencia de efectos positivos en los resultados del capital humano hubo poco interés en replicar el enfoque a mayor escala. Eso no quiere decir que las versiones alternativas del modelo no puedan tener más éxito y valga la pena probarlas, pero nadie estaba defendiendo la necesidad de realizar más pruebas. Además, el interés por los modelos innovadores de transferencia de efectivo se desplazó mucho más hacia los modelos de renta básica incondicional, que ahora se están poniendo a prueba de forma generalizada».

Por su parte, Hughes (2016:2) sostiene que el programa fracasó en su objetivo de motivar a las personas a invertir en su capital humano y a desarrollar la capacidad de mantenerse a sí mismos en el largo plazo. Al concluir el programa, no hubo diferencias en ingresos entre el grupo objetivo y el grupo de control. En otras palabras, *Family Rewards* no logró tener un impacto sustancial en las metas de largo plazo relacionadas con evitar la pobreza a futuro.

El Center for Economic Opportunity NYC (CEO, 2014) se hizo eco de esta misma crítica. La organización afirmó que los efectos positivos sobre la tasa de pobreza comenzaron a desvanecerse una vez que las transferencias dejaron de estar disponibles.

Por lo tanto, existen dudas sobre el potencial de una TMC para producir efectos duraderos en un grupo amplio de beneficiarios cuando esta es puesta en práctica en un país de altos ingresos como los EE. UU. (MDRC, 2014). Vale la pena tener en cuenta que las TMC ensayadas en países de ingresos bajos y medios tampoco han sido muy efectivas en la creación de capital humano, especialmente en su influencia sobre el mercado laboral (Molina *et al.*, 2019; Báez y Camacho, 2011). Molina *et al.* (2019: 143) sostienen, por ejemplo, que las TMC han sido más efectivas en el corto plazo y, aunque existe evidencia sólida sobre algunos impactos a largo plazo en la escolarización, los impactos sobre los retornos laborales son mixtos y, en algunos casos, difíciles de determinar. En general, los autores encontraron rendimientos laborales limitados de las TMC en la mayoría de los países latinoamericanos, lo que sugiere que «el aumento de la escolarización por sí solo no será suficiente para mejorar de manera sostenible los medios de vida en contextos donde muchos otros factores probablemente limiten las oportunidades económicas». Román (2021) añade que, para que una TMC tenga éxito, debe existir un entorno laboral apropiado.

A su vez, Skoufias y Di Maro (2008: 953) sostienen que el éxito de los programas de TMC en la reducción de la pobreza en el largo plazo depende de si las transferencias de efectivo afectan los incentivos laborales de los adultos y en qué medida este es el caso. En el caso de la TMC mexicana Progresá, sostienen que: «Progresá no tuvo ningún efecto significativo en las opciones de oferta laboral de los adultos». El estudio también mostró que no hubo un aumento visible en las tasas de participación en el mercado laboral entre los participantes adultos. La revisión de la bibliografía disponible sobre el *Family Rewards* llega a la misma conclusión: se revela que en este programa la búsqueda activa de trabajo se vio limitada en gran medida por una reducción actual de la pobreza monetaria. Por lo tanto, como se señaló anteriormente, las TMC han demostrado capacidad para reducir la pobreza en el corto plazo, pero sus efectos parecen disminuir en el largo plazo.

Un segundo revés de *Family Rewards* fue que su puesta en práctica no mostró una relación costo-beneficio (RCB) satisfactoria. Según el MDRC (2016b), *Family Rewards 2.0* gastó más de un dólar (\$1,07) para transferir

un dólar (\$1,00). Un estudio del MDRC (2016b:1) concluyó que: a) durante aproximadamente tres años, el programa gastó \$13,459 en la familia participante típica; (b) casi la mitad de esta cantidad (48,3 por ciento) se destinó a transferencias sufragadas a los participantes; y (c) el resto se pagó al personal involucrado en la puesta en práctica y gerencia de *Family Rewards*.

La tabla 3 muestra el RCB respecto al funcionamiento de *Family Rewards 2.0*.

Tabla 3

Relación Costo-Beneficio de *Family Rewards 2.0*

Categoría de Gasto	Costo en US \$	Porcentaje (%) del Total
Transferencias a las Familias Participantes		
Transferencias Educativas	3,030	22.5
Transferencias en Salud	1,713	12.7
Transferencias Laborales	1,764	13.1
Subtotal	6,507	48.3
Costos Administrativos		
Operaciones Centrales	2,452	18.2
Pagos a Personal		
Beneficios Complementarios	617	4.6
Consultores	396	2.9
Otros Costos Administrativos	1,200	8.9
Operaciones Locales		
Organizaciones Asociadas*	2,287	17.0
Subtotal	6,952	51.7
Costo Total	13,459	100.0
Costos no Transferibles por costo Transferible	1.07	
Muestra = n		1,230

Fuente: MDRC (2016b: pp 6) Effects of a Modified Conditional Cash Transfer Program in two American Cities, New York.

* Todos los costos asociados a las cuatro organizaciones responsables de la puesta en práctica y evaluación de *Family Rewards*.

La tabla 3 muestra que la mayor parte del presupuesto vinculado a *Family Rewards 2.0* (51,7 por ciento) se destinó a costos salariales de personal. MDRC (2016b) sostiene que un programa de TMC solo tiene éxito cuando el

nivel de esfuerzo requerido para administrar los pagos de transferencias es bajo y el valor potencial de los impactos en los resultados específicos es alto.

Independientemente de estos resultados adversos, el Centro para las Oportunidades Económicas de la Ciudad de Nueva York (CEO, 2014) argumentó a favor de continuar experimentando con las TMC. No obstante, después de la cancelación de *Family Rewards 2.0*, la ciudad de Nueva York no ha puesto en práctica nuevos programas de este tipo. Todo lo contrario, la ciudad está explorando la idea de poner en práctica transferencias monetarias no condicionadas (MDRC, 2016b).

Conclusiones

En este artículo se estudió el tema relativo a la implementación de *Family Rewards*, su mecanismo de focalización, condicionalidades, incentivos, mecanismos de transferencia, monitoreo y resultados. El artículo también discutió las razones que llevaron a la falta de interés en renovar este programa.

La aplicación del modelo de transferencias de políticas ofrecido por Dolowitz y Marsh reveló aspectos significativos relacionados con la transferencia de *Oportunidades* a los EE. UU. En primer lugar, con respecto a quién participa en la transferencia de políticas, encontramos que funcionarios electos, actores políticos y ONGs participaron en la transferencia de *Oportunidades* con miras a encontrar nuevas alternativas para combatir la pobreza urbana existente en la ciudad de Nueva York. En segundo lugar, los diseñadores de políticas transfirieron el modelo de *Oportunidades* bajo la modalidad de emulación. No obstante, introdujeron una condición de empleo para los padres. Por otro lado, los responsables de la formulación de políticas en los Estados Unidos le imprimieron una gran complejidad al programa *Oportunidades*. En tercer lugar, con respecto a dónde se extraen las lecciones de política, *Family Rewards* implicó transferir una política de un país de ingresos medios a uno de ingresos altos; este tipo de transferencia es poco frecuente ya que la tendencia general es que las transferencias viajen de Norte a Sur o entre países de altos ingresos. En cuarto lugar, en cuanto a los factores que permiten o limitan la transferencia de políticas, encontramos que en los Estados Unidos la transferencia de *Oportunidades* generó oposición ideológica tanto en la derecha como en la izquierda.

Nuestro análisis de los resultados de *Family Rewards* mostró que el programa obtuvo resultados mixtos. Entre sus efectos positivos encontramos que las transferencias monetarias ayudaron a reducir en 18 puntos el

porcentaje de familias en situación de pobreza. Además, *Family Rewards* redujo en un 26 por ciento las familias que experimentaban inseguridad alimentaria. El programa también aumentó el número de visitas odontológicas por parte de los beneficiarios, al tiempo que produjo una reducción en el número de estudiantes que repitieron el noveno grado. Asimismo, el programa produjo una mayor asistencia a la escuela y una mayor probabilidad de que los estudiantes aprobaran los exámenes regentes. Por último, la menor volatilidad de los ingresos familiares aumentó la asistencia escolar.

Por otro lado, se identificaron dos problemas importantes. Uno de ellos se relaciona con el fracaso del programa en producir efectos a largo plazo sobre la generación de ingresos. De hecho, el programa no logró fortalecer el capital humano de los beneficiarios, ni reducir el riesgo de pobreza a largo plazo ni de segunda generación. El otro, se refiere a una inadecuada relación costo-beneficio.

Nuestro análisis de *Family Rewards* 1.0 y 2.0 apunta a varios problemas asociados con la puesta en práctica de un programa de TMC en lo que respecta a los EE. UU. La primera se refiere al excesivo número de condicionalidades incluidas en el programa. Como vimos anteriormente, el primer modelo del programa comprendía 18 condicionalidades, mientras que *Family Rewards* 2.0 comprendía 8. En cualquier caso, la supervisión del cumplimiento de condiciones se convirtió en un proceso complejo, costoso y lento. El segundo tiene que ver con las dificultades encontradas por los beneficiarios para obtener transferencias. El programa necesitó emplear asesores para ayudar a los beneficiarios a entender el sistema. Hay que tener en cuenta que las TMC en América Latina –región en la que se inspiró *Family Rewards*– comprenden muy pocas condicionalidades, básicamente mantener a los niños en la escuela y llevarlos a controles médicos y vacunas. En términos de salud, la mayoría de los beneficiarios de *Family Rewards* tenían seguro médico al momento en que comenzó el programa.

Un rasgo crítico de *Family Rewards* se relaciona con la inclusión de un componente de trabajo para los padres. Aquí encontramos una combinación poco común entre una TMC y un programa de asistencia laboral, lo cual generó dificultades para algunos beneficiarios. Adicionalmente, como se indicó previamente, los incentivos en educación y salud tendieron a limitar los incentivos laborales para algunos padres. De igual importancia para comprender los resultados del programa es la existencia en los EE. UU de otras redes de seguridad para el apoyo a las familias de escasos recursos. De hecho, en

los EE. UU. nos encontramos con una situación de programas estratificados que pueden incluir, por ejemplo, el TANF, cupones de alimentos y apoyo a la vivienda. Sin embargo, un análisis de los problemas –u oportunidades– creadas por esta combinación de políticas va más allá de los objetivos del presente trabajo.

En el análisis final, la implementación de una TMC en un país de altos ingresos como los EE. UU. resultó problemática. La decisión de incluir demasiadas condiciones relacionadas con las calificaciones, la aprobación de exámenes, el uso del tiempo, el cumplimiento de citas médicas y el requisito de trabajo para los padres, dificultó el seguimiento del programa y creó cierta confusión entre los niños y los padres a los que se dirigía.

Cabe destacar que las organizaciones involucradas en el diseño, operación y evaluación de *Family Rewards* esperaban que, de ser exitoso, el Gobierno Federal pudiese adoptar el programa como una de sus políticas públicas en la lucha contra la pobreza. Sin embargo, dados los inconvenientes asociados, la expectativa de convertir a *Family Rewards* en una política pública llegó a su fin.

En vista de las deficiencias asociadas con *Family Rewards* y el clima ideológico adverso que rodeó su puesta en práctica, parece poco probable que se experimente con nuevas TMCs en los EE. UU. en el corto plazo.

Referencias bibliográficas

- Báez, J. y A. Camacho** (2011). «Assessing the Long-Term Effects of Conditional Cash Transfers on Human Capital: Evidence from Colombia». IZA, Institute of Labor Economics, Discussion Paper n° 5751.
- Brewer, G. y P. DeLeon** (1983). *The Foundations of Policy Analysis*. Brooks/Cole Publishing.
- CEO** (2010). *Family Rewards: A Conditional Cash Transfer CCT in NYC*. New York: Center for Economic Opportunity.
- CEO** (2014). *Opportunity NYC/ Family Rewards*. New York: Center for Economic Opportunity.
- Courtin, P. et al.** (2018). «Conditional cash transfers and health of low-income families in the U.S: Evaluation of the Family Rewards Experiment». *Health Affairs*, 37(3), pp. 438–446.
- Daniels, M.** (2001). «Policy and Organizational Termination». *International Journal of Public Administration*, 24 (3), pp. 249-262.
- Dechausay N., C. Miller y V. Quiroz-Becerra** (2014). «Implementing a conditional cash transfer program in two cities: Early lessons from Family Rewards 2.0». New York: MDRC Publications.
- De Venanzi, A.** (2015). «Sistemas políticos y bienestar Social. Estudios Comparados: Brasil, Colombia y Venezuela 2000-2010». Madrid: Biblioteca Nueva.

- De Venanzi, A.** (2020). «Can Latin America Learn from India's Efforts at Fighting Poverty: The Case of the Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act.». *Journal of Comparative Social Policy*, 36 (1): 1-16.
- Devereux et al.** (2015). «Evaluating the Targeting Effectiveness of Social Transfers». *Journal of Development Effectiveness* 9(2), 1-50.
- Digilova, A. et al.** (2014). «A Comprehensive Approach to Conditional Cash Transfers». *Georgetown Journal on Poverty Law & Policy*, 22 (1), pp. 1–32.
- Dolowitz, D. y D. Marsh** (2000). «Learning from Abroad: The Role of Policy Transfer in Contemporary Policymaking». *Governance*, 13 (1), pp. 5-23.
- Dunn, W.** (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach*. Oxfordshire: Routledge.
- Eichler, R. y R. Levine** (2009). «Performance Incentives for Global Health: Potential and Pitfalls». Performance-Based Incentives Working Group. Center for Global Development
- Ferry, M. y J. Bachtler** (2013). «Reassessing the concept of policy termination: the case of regional policy in England». *Policy Studies*, 34 (3), pp. 255-273.
- Gennetian, L. A. et al.** (2018). «Stability of Income and School Attendance Among NYC Students of Low-income Families». *Economics of Education Review*, 63, pp. 20-30.
- Hailu, D y G. Veras-Soares**, eds. (2008). «Cash transfers: Lessons from Africa and Latin America» (Poverty in Focus n° 15). International Poverty Centre, August.
- Hughes, C.** (2016). «Lessons from NYC's randomized conditional cash transfer program». *Cato Institute*. June 2
- Ibarrarán, P. et al.** (2017). «How conditional cash transfers work: good practices after 20 years of implementation». Washington DC: Inter-American Development Bank.
- IDB** (2016). «How Does Prospera Work? Best Practices in the Implementation of Conditional Cash Transfers Programs in Latin America and the Caribbean». Washington DC: Inter-American Bank.
- Institute for Research on Poverty** (2013). «New Findings on New York City's Conditional Cash Transfer Program». *Fast Focus*, December, 18. University of Wisconsin-Madison.
- Kirkpatrick, S., J. Lester y M. Peterson** (1999). «The Policy Termination Process». *Policy Studies Review*, 16 (1), pp. 209-236.
- Lana, X. y M. Evans** (2017). «Policy Transfer Between Developing Countries», en M, Evans, ed., *Policy Transfer in Global Perspective*, pp. 190-207. New York: Routledge.
- MDRC** (2010). «Toward Reduced Poverty Across Generations. Early findings from New York's City Conditional Cash Transfer». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- MDRC** (2011). «Learning Together: How Families Responded to Education Incentives in New York's Conditional Cash Transfer». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- MDRC** (2012). «Using Incentives to Change How Teenagers Spend their Time: The Effects of New York City's Conditional Cash Transfer». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- MDRC** (2014). «Implementing a Conditional Cash Transfer in Two Cities: Lessons from Family rewards 2.0.». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.

- MDRC** (2016a). «Examining the costs and benefits of Family Rewards 2. A Conditional Cash Transfer in Two American cities». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- MDRC** (2016b). «Effects of a Modified Conditional Cash Transfer Program in two American Cities». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- MDRC** (2016c). «New York City's First Conditional Cash Transfer Program: What Worked, What Didn't. New York». New York: Manpower Demonstration Research Corporation.
- Miller, C. et al.** (2015). «Testing a conditional cash transfer program in the U.S.: The effects of the Family Rewards program in New York City». *Journal of Labor Policy*, 4 (11), pp. 1-29.
- Molina, T. et al.** (2019). «Long-Term Impacts of Conditional Cash Transfers: Review of the Literature». *World Bank Research Observer*, 34 (1), pp. 119-159.
- Morris, P. et al.** (2017). «Impacts of Family Rewards on Adolescents' Mental Health and Problem Behavior: Understanding the Full Range of Effects of a Conditional Cash Transfer». *Prevention Science*, 18, pp. 326-336.
- Muraguri, M.** (2016). *Qualitative Research Methods for Public Policy*. London: Lambert Academic Publishing.
- Nedly, A** (2017). «Policy Transfer and the Developing Country Experience Gap: Taking a Southern Perspective», en M. Evans, ed., *Policy Transfer in Global Perspective*, New York: Routledge, pp. 165-187.
- Ramos-Rollón, M.** (2021). «Modalities of Cooperation and Policy Transfer: The Case of the European Programme for Social Cohesion in Latin America». *European Journal of Development Research*, 34(6), pp. 806-827.
- Rao, V.** (2019). «Process-policy & Outcome-Policy: Rethinking How to Address Poverty & Inequality». *Daedalus*, 148 (3), pp. 181-190.
- Riccio, J. A.** (2010). «Sharing lessons from the first Conditional Cash Transfer Program in the United States». *National Poverty Center Policy Brief*, n° 22, september.
- Riccio, J. A.** (2013). *New findings on New York City's conditional cash transfer program* (Fast Focus n° 18). Institute of Research on Poverty, Madison Wi: University of Wisconsin-Madison.
- Roman, H.** (2021). «How do CCTs Contribute to Human Capital? Alternative Policy Solutions». February 14. Egipto: The American University in Cairo.
- Sekher, T. V. y F. Ram** (2015). «Conditional cash transfers for girls in India: Assessment of a girl child promotion scheme from a beneficiary perspective». Bombay: International Institute for Population Sciences.
- Simons, M.** (2015). «The case of cash transfers in the United States» (Issue Brief n° 165). June 18. Texas: National Center for Policy Analysis.
- Skoufias, E y V. Di Maro** (2008). «Conditional Cash Transfers, Adult Work Incentives, and Poverty». *Journal of Development Studies*, 44 (7), pp. 935-960.
- Thom, M.** (2021). «Does Program Evaluation Affect Program Termination? Insights from the Repeal of Corporate Tax Incentives in the Motion Picture Industry». *Policy Studies Journal*, 49 (4), pp. 1135-1160.
- Turnhout, E .** (2009). «The rise and fall of a policy: policy succession and the attempted termination of ecological corridors policy in the Netherlands». *Policy Science*, 42, pp. 57-72.
- United Nations** (2019). *What is South-South Cooperation and Why Does it Matter*. New York.

UNDP (2009). «Conditional. Cash Transfers Schemes for Alleviating Human Poverty: Relevance for India». New Delhi: United Nations Development Program.

U.S. Department of Health and Human Services (2022). «Temporary Assistance for Needy Families TANF». Washington DC.

World Bank (2014). «A Model from Mexico for the World». November 19. World Bank Blog.