La competencia por el talento

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Primer puesto en el Global Talent Competitiveness Index

Los esfuerzos de Singapur han obtenido reconocimiento internacional. En el Global Talent Competitiveness Index 2025, publicado por el INSEAD el 26 de noviembre de 2025, Singapur ocupó por primera vez el primer puesto mundial, por delante de Suiza, Dinamarca, Finlandia y Suecia. Estados Unidos cayó del tercer al noveno puesto. El INSEAD atribuyó el resultado al primer puesto de Singapur en capacidades generalistas de adaptación, a la evolución de su sistema educativo y a su enfoque prospectivo del desarrollo de la fuerza laboral. La retención del talento, el área más débil de las ediciones anteriores, subió siete puestos hasta el 31.º.[1]

El índice mide aquello en lo que la política puede influir. Singapur obtiene puntuaciones altas en la capacidad de atraer, formar y emplear talento. Sus resultados más débiles en retención reflejan un hecho estructural: una ciudad con costes elevados, espacio limitado y un sistema de permisos temporales para la mayoría de los extranjeros no retiene a todos los que atrae. Muchos profesionales extranjeros consideran Singapur una etapa de una carrera internacional y se marchan al cabo de pocos años.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

El Top Talent Pass Scheme de Hong Kong

El competidor más directo es Hong Kong, que entre 2020 y 2022 perdió una parte significativa de su fuerza laboral cualificada por la emigración y las estrictas medidas contra la pandemia de ese periodo. El capítulo K.III compara los dos centros en términos generales. En el mercado del talento, Hong Kong respondió con el Top Talent Pass Scheme, anunciado en el Policy Address de 2022 y abierto a solicitudes desde el 28 de diciembre de 2022. Admite a solicitantes con unos ingresos anuales de al menos 2,5 millones de HK$, sin requisito de formación, así como a titulados de las principales universidades del mundo. Su alcance difiere radicalmente del enfoque de Singapur, porque no exige oferta de empleo. A finales de 2024, Hong Kong había recibido más de 116 000 solicitudes y aprobado unas 92 000.[2]

El contraste es revelador. Hong Kong optó por el volumen y admitió a decenas de miles de titulados, muchos de China continental, sin examinar su futuro empleo. Singapur optó por la selección y examina cada solicitud en función del salario, las cualificaciones y la composición de la plantilla del empleador. El enfoque de Singapur produce menos admisiones, pero ofrece mayores garantías de que cada profesional extranjero ocupa un puesto real. El de Hong Kong genera una reserva más amplia en la que los empleadores pueden reclutar, a costa de un menor control sobre quién se queda y qué hace.

Dubái y el visado dorado

El segundo competidor es Dubái, que se ha convertido en el destino preferido de muchas personas acaudaladas y profesionales de las finanzas procedentes de Rusia, la India, Europa y África. Los Emiratos Árabes Unidos introdujeron en 2019, mediante la Cabinet Resolution No. 56 of 2018, un visado de residencia de larga duración conocido como visado dorado (golden visa). Tiene una validez de cinco a diez años y se dirige a inversores, emprendedores y talento profesional.[3] Dubái ofrece la ausencia de impuesto sobre la renta de las personas físicas, un huso horario entre Europa y Asia y un centro financiero internacional con sus propios tribunales de common law. Su debilidad reside en la profundidad de la reserva local de talento, ya

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

que casi todos los profesionales son expatriados. Singapur, en cambio, puede ofrecer a los empleadores extranjeros una fuerza laboral local amplia y bien formada. El capítulo K.III vuelve sobre la comparación.

Londres, Zúrich y los centros consolidados

Los centros consolidados de Europa compiten de otra manera. Londres se apoya en el mayor mercado laboral financiero de Europa y en universidades de rango mundial. Su atractivo para el talento asiático se ha resentido por el fin de la libre circulación dentro de la Unión Europea y por unos impuestos más altos. Zúrich y Ginebra cuentan con la libre circulación de personas con la Unión Europea, que les da acceso a un mercado laboral de varios cientos de millones de personas sin selección individual de la mayoría de los candidatos. Singapur no tiene un hinterland comparable. Malasia, la India, China y Filipinas aportan un gran número de profesionales, pero siempre a través del sistema de permisos de trabajo.

Los límites del atractivo: coste, espacio y política

Tres límites restringen la competitividad de Singapur en materia de talento. El primero es el coste. La vivienda para los extranjeros, que por lo general alquilan en el mercado privado, y las matrículas de los colegios internacionales para sus hijos hacen de Singapur una de las ciudades más caras del mundo para una familia expatriada. Los bancos y las gestoras de activos absorben parte de este coste en sus paquetes retributivos, pero las empresas más pequeñas, incluidos los family offices y los gestores patrimoniales externos, a menudo no pueden hacerlo.

El segundo límite es el espacio. Una ciudad de unos 735 kilómetros cuadrados[4] solo puede aumentar su población dentro de los límites que fijan el suelo, la vivienda y el transporte, como demostró el debate sobre el Libro Blanco de 2013. Por ello, el Estado gestiona con cuidado el número de extranjeros y prefiere elevar la calidad de cada admisión.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

El tercer límite es la política. El enfoque del Gobierno descansa en un pacto social según el cual los ciudadanos aceptan un número elevado de extranjeros porque participan del crecimiento que estos aportan. Cuando ese pacto parece sometido a tensión, el Gobierno endurece las normas, como hizo tras las elecciones de 2011 y con la introducción de COMPASS. Las empresas que dependen del talento extranjero deben, por tanto, contar con ajustes periódicos de las normas y planificar en consecuencia.

Notas

1. INSEAD Knowledge, "The world's most talent competitive countries in 2025", 26 de noviembre de 2025, knowledge.insead.edu: Singapur, primero en el GTCI 2025, pone fin a la racha de Suiza en lo más alto durante las diez ediciones anteriores; los diez primeros son Singapur, Suiza, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Países Bajos, Noruega, Luxemburgo, Estados Unidos (que baja desde el 3.er puesto de 2023) y Australia; Singapur, primero en Generalist Adaptive Skills; la retención del talento sube siete puestos hasta el 31.º. ↩
2. Wikipedia, "Top Talent Pass Scheme" (consultado en noviembre de 2026): a finales de 2024, más de 116 000 solicitudes y 92 000 aprobaciones. Wikipedia, "Top Talent Pass Scheme" (consultado en noviembre de 2026): solicitudes abiertas el 28 de diciembre de 2022; la categoría A exige unos ingresos de 2,5 millones de HK$ en el año anterior a la solicitud; las categorías B y C, para titulados de universidades admisibles (las 100 primeras, ampliadas después a 200), con y sin tres años de experiencia laboral; cupo de la categoría C de 10 000 al año. ↩
3. Wikipedia, "UAE Golden Visa" (consultado en noviembre de 2026): introducido en 2019 mediante la Cabinet Resolution No. 56 of 2018; validez de 5 a 10 años con renovación automática; dirigido a inversores, emprendedores y talento profesional. ↩
4. Superficie terrestre de unos 735 kilómetros cuadrados; Department of Statistics, *Singapore in Figures*, última edición. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com