

## DESARROLLO DE UNA APLICACIÓN PARA LA AUTOMATIZACIÓN Y CONTROL EFECTIVO A LA GESTIÓN DE OKRS

### Contenido

A. PLANTEAMIENTO .....	2
B. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL REQUERIMIENTO .....	2
Consideraciones: .....	2
C. REQUERIMIENTOS FUNCIONALES .....	5
1. Requerimientos generales.....	5
2. OKR estratégicos de la Entidad.....	7
3. KR de proceso. ....	8
4. KPIs de colaboradores.....	9
5. Planes de trabajo.....	11
D. REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES.....	13

## A. PLANTEAMIENTO

La Cámara de Comercio de Barranquilla, en adelante CCB, cuenta con una definición de los objetivos y resultados clave de la entidad (OKR), indicadores de las líneas o áreas que la componen, e indicadores de desempeño de los colaboradores.

Sin embargo, se ha identificado que éstos no se encuentran integrados, lo que limita la capacidad para alinear las tareas cotidianas de los colaboradores con los objetivos estratégicos, los procesos definidos y los resultados clave de la organización. Dicha desconexión puede repercutir negativamente en el logro de los objetivos estratégicos, falta de motivación de los colaboradores y una administración ineficiente de los recursos disponibles.

## B. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL REQUERIMIENTO

Se requiere una herramienta tecnológica que permita fortalecer la metodología de gestión estratégica de la CCB, mediante la integración efectiva de los OKR estratégicos, con los indicadores de procesos e indicadores de desempeño de los colaboradores, garantizando que las tareas diarias estén alineadas con los objetivos y resultados clave de la entidad, de manera que contribuyan directamente al logro de las metas estratégicas.

### Consideraciones:

1. Los KR de proceso, los KPIs de colaboradores se miden en el mismo nivel; la sumatoria de la ponderación y peso debe ser 100%.
2. La CCB evalúa la gestión de todos los indicadores considerando el año de vigencia, que abarca desde enero hasta diciembre. Esto implica que los indicadores recopilan datos durante todo el año, y al final de este, se debe obtener el resultado de la medición.
3. En el momento en que el sistema esté parametrizado para iniciar una vigencia, es decir, cuando los objetivos estratégicos (O), los KRs estratégicos de la entidad, KRs de procesos y KPIs de colaboradores estén definidos con sus metas y el resto de los atributos preliminares, los usuarios podrán iniciar la asignación y definición de los indicadores de desempeño individualizados. En este momento, cada líder de proceso:
  - a. Define el (los) OKR(s) a los que esté alineado.
  - b. Define el (los) procesos en los que participa.

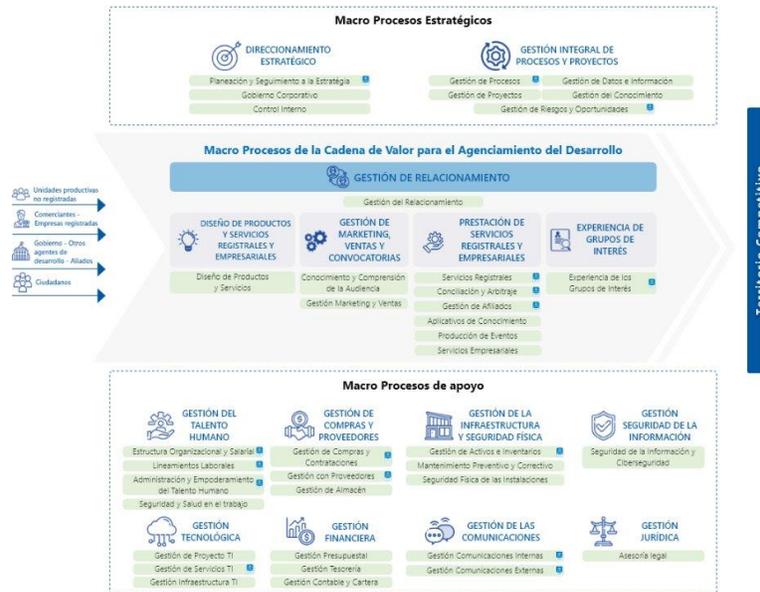
- c. Define los KPIs que harán parte de su evaluación de gestión individual, teniendo en cuenta el tipo de indicador KPI, según el criterio establecido por la CCB. *Ver numeral 9 de las consideraciones.*
4. La CCB ha definido 5 focos estratégicos como punto de referencia para la declaración, desarrollo y monitoreo de todos los indicadores de la empresa, tanto para la medición del cumplimiento de los objetivos primarios estratégicos y sus KR, como la medición de los indicadores KR de proceso y los KPI de los colaboradores.
5. A través de la adopción de la metodología OKR, la CCB ha definido 5 objetivos estratégicos (O) y un tema dominante:



6. Cada objetivo estratégico esta soportado en la gestión de 16 resultados clave (KR).



7. La CCB también ha establecido un mapa de macroprocesos. Cada macroproceso esta soportado por otros subprocessos dependientes que apoyan la gestión de los macroprocesos.



- La CCB también ha definido unos indicadores KR para medir la gestión de cada subproceso de apoyo.
- Adicionalmente, la CCB ha establecido la existencia de 7 tipos de indicadores de gestión (KPI) para medir el desempeño de los colaboradores. Los colaboradores definen sus indicadores KPI en función del tipo de indicador, proporcionando la información complementaria para precisar los parámetros o atributos que permiten construir la definición de cada uno, tales como responsable, fuente de obtención de datos, tipo de obtención (manual o automática), frecuencia, meta, etc.

<b>KPI GENERALES DE LOS EMPLEADOS DE LA CCB</b>
Ingresos por Servicio
Recursos Gestionados
No de Unidades Productivas Atendidas
% de Satisfacción Evaluación Interna
Acuerdo de Niveles de Servicio - ANS
% Cumplimiento del Plan de Trabajo (% de avance de Actividades Clave – Cumplimiento de KPI de actividades)
Alianzas
No. de Visitas

## C. REQUERIMIENTOS FUNCIONALES

### 1. Requerimientos generales

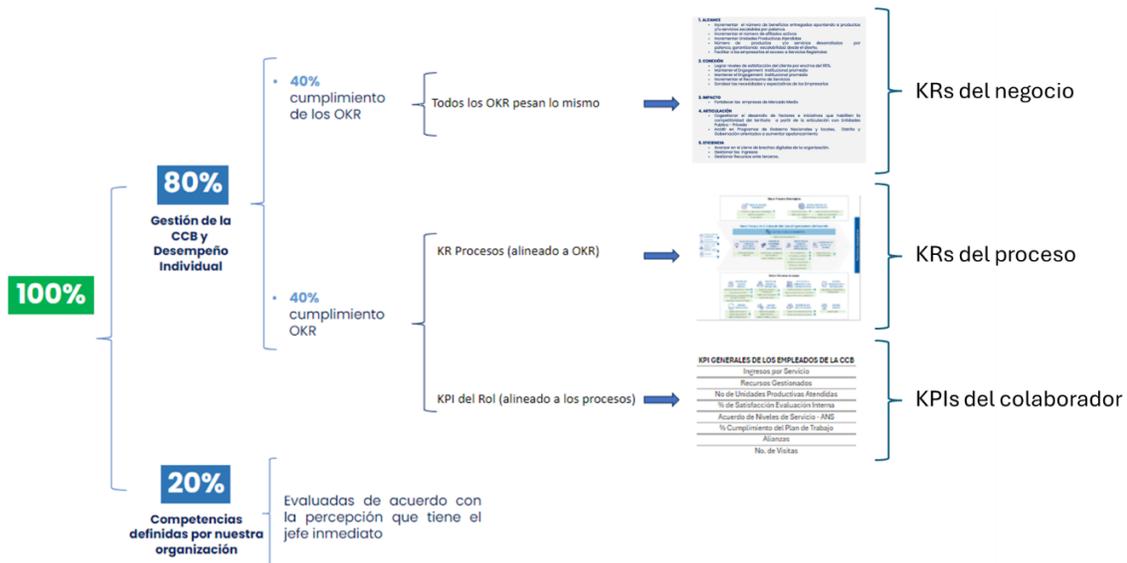
- 1.1. La herramienta debe permitir la creación de una vigencia o años de operación. Esta vigencia estará determinada por un periodo específico o el año de operación de la empresa, según se determine. Tiempo en que los indicadores deberán recopilar los datos, y al final de este, se debe obtener el resultado de la medición.
- 1.2. La herramienta debe permitir la creación de los focos estratégicos de la empresa, la creación de macroprocesos y procesos del negocio, así como la creación, desarrollo y monitoreo de indicadores (OKR) estratégicos, de procesos (KR) y desempeño (KPI), de acuerdo con la metodología OKR implementada en la CCB. La herramienta debe permitir una relación entre los focos, los OKRs del negocio, macroprocesos, procesos del negocio, KR de proceso y KPIs de colaboradores. Esta relación no es obligatoria, no obstante el sistema debe exigir que un colaborador tenga asignado al menos un indicador KR del negocio, un indicador KR de proceso y un KPI de rol.



- 1.3. La herramienta debe permitir visualizar la distribución y relación de los OKRs del negocio, KR de proceso y KPI de colaboradores de bajo los criterios de la organización, donde se identifique claramente la dependencia y jerarquía de cada indicador.
- 1.4. La herramienta debe permitir calcular el cumplimiento de los objetivos del negocio (O), cumplimiento de los KR estratégicos del negocio, KR de proceso y KPI de colaboradores.
- 1.5. La herramienta debe permitir mostrar el progreso de cada objetivo de la entidad (O) en función del cumplimiento de cada KR, tanto de la entidad, como del proceso y KPI de colaboradores, y el nivel de aporte de cada uno, a través de

gráficos personalizables. La inclusión de los gráficos personalizables debe permitir una mejor comprensión del progreso y un análisis detallado del impacto individual y colectivo, mediante la utilización de objetos visuales dinámicos que se adapten a las diferentes necesidades de visualización. Los gráficos deben poder mostrar datos de diversas fuentes, como los OKR de la entidad, los indicadores de procesos y los KPIs de los colaboradores, permitiendo una visión integrada del desempeño general.

1.6. La herramienta debe permitir medir el desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta el resultado de los KR del negocio, KR de proceso y KPIs asignados. Como primer escenario y caso de uso, la CCB ha determinado la propuesta ilustrada en la siguiente imagen. El sistema debe permitir modificar los porcentajes de pesos o ponderación tanto para los KR del negocio, de proceso, como los KPIs de colaborador.



NOTA: Las competencias definidas por nuestra organización, que corresponden al 20% de la evaluación del colaborador, se registran en un sistema diferente. La herramienta debe permitir la captura automática de los datos mediante una interfaz con el sistema externo, para incluirlos en el cálculo del resultado de la evaluación.

1.7. La herramienta debe mostrar el progreso de cada colaborador en función resultado de los KR del negocio, KR de proceso y KPIs asignados, a través de gráficos personalizables.

## 2. OKR estratégicos de la Entidad.

- 2.1. La herramienta debe permitir la creación de los objetivos estratégicos de la empresa
- 2.2. La herramienta debe permitir la creación de los indicadores KR's estratégicos de la empresa y relacionarlos con un objetivo estratégico.
- 2.3. Cada KR estratégico debe contener al menos los siguientes atributos, identificador único, tipo de KR (estratégico o táctico), nombre, peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas), índice de cumplimiento y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema).
- 2.4. El sistema debe permitir asignar un porcentaje de peso o ponderación a cada KR en relación con el objetivo. Por defecto, el peso o ponderación de los KR's será equitativo para todos, de modo que cada KR tenga el mismo porcentaje hasta sumar el 100% del objetivo.
- 2.5. La herramienta debe permitir modificar en cualquier momento los atributos de los KR's, editando el nombre, tipo de KR (estratégico o táctico), peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas) y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema). El cambio del peso o ponderación debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia, hasta sumar el 100% entre los KR's estratégicos del mismo objetivo.
- 2.6. La herramienta debe permitir desactivar uno o más KR's. La desactivación de KR's debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100% entre los KR's estratégicos del mismo objetivo.
- 2.7. La herramienta debe permitir adicionar KR's estratégicos no planeados durante el periodo de vigencia. La creación de KR's debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100% entre los KR's estratégicos del mismo objetivo.
- 2.8. La herramienta debe permitir asignar el KR estratégico de la entidad a uno o más colaboradores.
- 2.9. El sistema debe permitir registrar el avance del cumplimiento de la meta de cada KR. Debe permitir incluir comentarios y archivos adjuntos. El avance puede obtenerse de forma manual o desde una fuente o sistema externo.

- 2.10. El resultado de cada KR estratégico debe contribuir al cumplimiento del objetivo asociado al KR.
- 2.11. La herramienta debe permitir visualizar el progreso de cada objetivo estratégico de la entidad (O) y cada KR estratégico de la entidad a través de gráficos personalizables.

### **3. KR de proceso.**

- 3.1. La herramienta debe permitir la creación de los indicadores KRs de proceso de la empresa y relacionarlos con un macroproceso, un proceso del negocio y un KR estratégico del negocio.
- 3.2. Cada KR de proceso debe contener al menos los siguientes atributos, identificador único, tipo de KR (estratégico o táctico), nombre, peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas), índice de cumplimiento y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema).
- 3.3. El sistema debe permitir asignar un porcentaje de peso o ponderación a cada KR de proceso en relación con el KR estratégico del negocio asociado. Por defecto, el peso o ponderación de los KRs de proceso será equitativo para todos, de modo que cada KR de proceso tenga el mismo porcentaje hasta sumar el 100% del KR estratégico del negocio.
- 3.4. La herramienta debe permitir modificar los atributos de los KRs del proceso, editando el nombre, tipo de KR (estratégico o táctico), peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición y frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas). El cambio del peso o ponderación debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia, hasta sumar el 100% entre los KRs de proceso del mismo KR estratégico del negocio.
- 3.5. La herramienta debe permitir desactivar uno o más KRs de proceso. La desactivación de KRs de proceso debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100% entre los KRs estratégicos del mismo KR estratégico del negocio.
- 3.6. La herramienta debe permitir adicionar KRs no planeados de proceso durante el periodo de vigencia. La creación de KRs no planeados de procesos debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o

- ponderación, hasta sumar el 100% entre los KR de proceso del mismo KR de estratégico del negocio.
- 3.7. La herramienta debe permitir asignar el KR de proceso a uno o más colaboradores.
  - 3.8. El sistema debe permitir registrar el avance del cumplimiento de la meta de cada KR de proceso. Debe permitir incluir comentarios y archivos adjuntos. El avance puede obtenerse de forma manual o desde una fuente o sistema externo.
  - 3.9. El resultado de cada KR de proceso debe contribuir al cumplimiento del KR estratégico del negocio asociado.
  - 3.10. La herramienta debe permitir visualizar el progreso de cada KR de proceso a través de gráficos personalizables.

#### 4. KPIs de colaboradores.

- 4.1. La herramienta debe permitir la creación de los indicadores KPIs de colaboradores y relacionarlos con un proceso del negocio, el KR estratégico del negocio o el KR de proceso, según se determine.
- 4.2. Cada KPI de colaborador debe contener al menos los siguientes atributos, identificador único, tipo de KPI, nombre, peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas), índice de cumplimiento y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema). Para determinar el tipo de KPI, el sistema deberá tener en cuenta las siguientes definiciones, preservando la funcionalidad que permitiría la modificación, eliminación y adición de nuevos tipos de indicadores KPI.

<b>KPI GENERALES DE LOS EMPLEADOS DE LA CCB</b>
Ingresos por Servicio
Recursos Gestionados
No de Unidades Productivas Atendidas
% de Satisfacción Evaluación Interna
Acuerdo de Niveles de Servicio - ANS
% Cumplimiento del Plan de Trabajo (% de avance de Actividades Clave – Cumplimiento de KPI de actividades)
Alianzas

No. de Visitas

4.3. El usuario deberá definir un alcance, fuente de datos, meta mensual individual. Por ejemplo, si el usuario escoge “Ingresos por Servicio”, el sistema le deberá preguntar por:

- Alcance: es ingreso de ¿cuál servicio?, se debe desplegar la lista de servicios:

<b>Alcance</b>
Servicio Registral
Afiliados
Venta de Información
CIER
Gabi Provee
Formación
Otros

- Fuente de información: ¿cuál es la fuente de información que va a permitir obtener la información mes a mes para medir el avance?, se despliega tabla de fuentes de información:

<b>Fuente de Información</b>
Cumbia
ERP
CRM
Manual
Otro

En el caso de los KPI que cuya fuente de información sea manual, tales como: Recursos Gestionados, % de Satisfacción Evaluación Interna, Acuerdo de Niveles de Servicio – ANS, % Cumplimiento del Plan de Trabajo, Alianzas. El sistema deberá tener una interfaz de captura y/o digitación de esta información.

- Metas: el usuario deberá definir la meta mensual del indicador, para lo cual el sistema le mostrará una grilla con todos los meses, para que se diligencie la información.

Meta Enero	Meta Febrero	Meta Marzo	Meta Abril	Meta Mayo	Meta Junio	Meta Julio	Meta Agosto	Meta Septiembre	Meta Octubre	Meta Noviembre	Meta Diciembre

- 4.4. El sistema debe permitir asignar un porcentaje de peso o ponderación a cada KPI de colaborador. Por defecto, el peso o ponderación de los KPIs del colaborador será equitativo para todos, de modo que cada KPI tenga el mismo porcentaje hasta sumar el 100%.
- 4.5. La herramienta debe permitir modificar los atributos de los KPIs colaborador, editando el nombre, tipo de KPI, peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición y frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas). El cambio del peso o ponderación debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia, hasta sumar el 100% entre los KPIs.
- 4.6. La herramienta debe permitir desactivar uno o más KPIs de colaborador. La desactivación de KPIs de colaborador debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100% entre los KPIs.
- 4.7. La herramienta debe permitir adicionar KPIs no planeados durante el periodo de vigencia. La creación de KPIs no planeados debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100% entre los KPIs.
- 4.8. La herramienta debe permitir asignar el tipo de KPI a uno o más colaboradores. No obstante, el KPI creado con identificador único deberá asignarse solo a un colaborador.
- 4.9. El sistema debe permitir registrar el avance del cumplimiento de la meta de cada KPI de colaborador. Debe permitir incluir comentarios y archivos adjuntos. El avance puede obtenerse de forma manual o desde una fuente o sistema externo.
- 4.10. El resultado de cada KPI debe contribuir tanto al cumplimiento de los indicadores asignados al colaborador, como al cumplimiento del KR estratégico del negocio o KR de proceso asociado.
- 4.11. La herramienta debe permitir visualizar el progreso de cada KPI de colaborador a través de gráficos personalizables.

## **5. Planes de trabajo.**

- 5.1. La herramienta debe permitir la creación de planes de trabajo para gestionar el desarrollo de los KRs estratégicos de la entidad, los KRs de proceso y los KPIs

- de los colaboradores. Los planes de trabajo también constituyen un tipo de indicador KPI de colaborador.
- 5.2. La herramienta debe permitir crear planes de trabajo conformados con actividades que pueden ser tareas, KR's estratégicos de negocio, KR's de proceso u otros KPI's. Cada colaborador tendrá su propio plan de trabajo.
  - 5.3. Cada plan de trabajo debe contener al menos los siguientes atributos, identificador único, nombre, estado (al día, con retraso o adelantado), peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, meta total, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas), índice de cumplimiento y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema), tareas, KR's estratégicos de negocio, KR's de proceso y/o KPI's de colaborador que hagan parte del plan. La ponderación el peso debe preservar que se cumpla la condición de la equivalencia hasta sumar el 100%.
  - 5.4. La herramienta debe permitir modificar los atributos del plan de trabajo, nombre, peso o ponderación, responsable, vigencia (año), valor actual, meta parcial, meta acumulada, formula de medición, frecuencia de medición (meses definidos para el seguimiento de cumplimiento de metas), índice de cumplimiento y fuente (origen del insumo | puede ser manual o desde otro sistema), tareas, KR's estratégicos de negocio, KR's de proceso y/o KPI's de colaborador que hagan parte del plan. El cambio de peso o ponderación debe preservar que se cumpla la condición de la equivalencia hasta sumar el 100%.
  - 5.5. El sistema debe permitir que el líder de proceso pueda asignar a cada colaborador, el plan de trabajo y tareas adjuntas al plan.
  - 5.6. El sistema debe permitir documentar el avance de cada actividad del plan de trabajo para el seguimiento y compromisos derivados de estos, incluyendo lista de comprobación y documentos adjuntos.
  - 5.7. El cumplimiento del plan de trabajo es la sumatoria del cumplimiento ponderado de las tareas, KR's estratégicos de negocio, KR's de proceso y/o KPI's de colaborador que hagan parte del plan.
  - 5.8. El plan trabajo debe contener máximo 10 tareas, KR's estratégicos de negocio, KR's de proceso y/o KPI's principales y 5 tareas secundarias.
  - 5.9. El sistema deberá permitir crear tareas y subtareas, y asignarlas a los planes de trabajo. Las tareas del plan de trabajo deberán tener como mínimo los siguientes atributos, nombre, un identificador único, peso o ponderación, una fecha de inicio, fecha final, avance, estado (pendiente, en ejecución, terminada, al día, retrasada, anticipada, cancelada), índice de cumplimiento, meta parcial, meta acumulada y meta total.

- 5.10. La herramienta debe permitir modificar los atributos de las tareas y subtareas, nombre, peso o ponderación, fecha de inicio, fecha final, avance, estado (pendiente, en ejecución, terminada, al día, retrasada, anticipada, cancelada), índice de cumplimiento, meta parcial, meta acumulada y meta total. El cambio de peso o ponderación debe preservar que se cumpla la condición de la equivalencia hasta sumar el 100%.
- 5.11. La herramienta debe permitir desactivar uno o más planes de trabajo. La desactivación de planes de trabajo debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100%. No obstante, para la gestión de tareas, el sistema no deberá permitir eliminarlas ni desactivarlas, sino cambiarlas a un estado de “cancelación”.
- 5.12. La herramienta debe permitir adicionar planes de trabajo y tareas no planeadas durante el periodo de vigencia. La creación de planes de trabajo y tareas no planeadas debe preservar que se cumpla la condición de equivalencia en el peso o ponderación, hasta sumar el 100%.
- 5.13. La herramienta debe permitir la colaboración eficaz entre los integrantes o participantes de los planes de trabajo, facilitando la organización y seguimiento de tareas, KRs estratégicos de negocio, KRs de proceso y/o KPIs.
  - a. La herramienta debe contar con tableros visuales que permitan organizar claramente las tareas del plan de trabajo asignado a cada colaborador, incluyendo un calendario y diagramas Gantt que permitan observar la perspectiva temporal de la ejecución de cada plan de trabajo, en función de las fechas presupuestadas.

#### **D. REQUERIMIENTOS NO FUNCIONALES**

1. La herramienta deberá contener una interfaz de usuario intuitiva, fácil de usar, que permita la navegación y el uso de todas sus funciones sin necesidad de una formación especializada.
2. La herramienta debe contar con accesos basados en roles para la gestión de privilegios, permisos y accesos a la herramienta.
3. El sistema deberá permitir integrarse con el directorio activo de la CCB.
4. El sistema deberá garantizar la seguridad de la información mediante medidas de seguridad aplicables.
5. Debe ofrecer herramientas de análisis que permitan identificar tendencias y patrones en el progreso de los objetivos estratégicos de la entidad (O), indicadores (KR) estratégicos, de procesos (KR) y desempeño (KPI), de acuerdo

con la metodología OKR implementada en la CCB, facilitando la toma de decisiones informadas.

6. El sistema deberá permitir transferir los datos hacia otro repositorio de base de datos con el fin de utilizarlos como insumo para modelos de inteligencia de negocios. También debe permitir la descarga de datos en un archivo plano.
7. La herramienta debe proporcionar actualizaciones en tiempo real del avance de los objetivos estratégicos de la entidad (O), indicadores (KR) estratégicos, de procesos (KR) y desempeño (KPI), facilitando la toma de decisiones informadas.
8. El sistema debe permitir el envío de notificaciones y recordatorios automáticos a los responsables y colaboradores sobre fechas límite, hitos importantes y tareas pendientes. Debe enviar alertas automáticas en caso de desviaciones significativas entre el progreso real y las metas establecidas en los indicadores (KR) estratégicos, de procesos (KR) y desempeño (KPI).
9. El sistema debe ser Cloud, accesible desde diferentes dispositivos y plataformas, incluyendo computadores, tablets y dispositivos móviles, para facilitar su uso en cualquier momento y lugar.
10. El sistema debe permitir configurar notificaciones según preferencias, ayudando a mantener enterados a los colaboradores respecto de los cambios en los planes de trabajo.
11. El sistema debe permitir filtrar y buscar indicadores (KR) estratégicos, de procesos (KR) y desempeño (KPI) y tareas por palabras clave, fechas de vencimiento, etiquetas, entre otras referencias.
12. La entrega del sistema deberá estar soportada con toda la documentación aplicable, incluyendo manual técnico y de usuario.
- 13.

## E. ENTREGA DE LA OFERTA Y ACLARACIONES

### CRONOGRAMA DE LA INVITACIÓN

DESCRIPCIÓN	FECHA
Envío por la CCB de la oferta a presentar	Abril 26, 2024
Fecha máxima solicitud de aclaraciones por parte de los oferentes	Mayo 03, 2024
Fecha máxima de envío de las ofertas por parte de los oferentes (recepción de ofertas por la CCB)	Mayo 10, 2024

**Aclaraciones:** Los oferentes podrán solicitar aclaraciones sobre la presente invitación y la documentación a entregar, de acuerdo con lo establecido en el cronograma. Las solicitudes de aclaración se deben presentar exclusivamente, dentro del término establecido, al correo electrónico: [jvanegas@camarabaq.org.co](mailto:jvanegas@camarabaq.org.co).

Cualquier comunicación o correo electrónico enviado a un correo diferente se tendrá por no presentado y no será tenido en cuenta para la evaluación de esta convocatoria.

Se entenderá por fecha y hora de presentación de la oferta las que aparezcan en el correo de recepción de la información de la CCB, o si es de manera física, en el sello de recibido por parte de la CCB donde se indique fecha y hora. Lo anterior de acuerdo con el medio indicado en la invitación a ofrecer.